



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 864 din 09.12.2020

Dosar nr: 431/2020

Petiția nr: 3561/16.06.2020

Petentă: Asociația "Acvila" pentru

Reclamat: ISU BAcău

Obiect: refuz transfer pe criteriu de gen

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentei

1. Asociația "Acvila" - pentru , cu sediul în

Denumire și domiciliu reclamatului

2. Inspectoratul pentru Situații de Urgență "Maior Constantin Ene" Bacău cu sediul în mun. Bacău, str. Milcov, nr.49, jud. Bacău

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Asociația sesizează CNCD cu privire la refuzul anagajatorului de a aproba transferul petentei într-o altă structura a instituției din considerente de gen. Astfel, Asociația susține că în același an angajatorul a aprobat mutarea altor cadre militare, toți de gen masculin.

III. Citarea părților

4. **Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora.**

5. Părțile au fost de acord.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

6. Asociația „Acvila” sesizează Consiliul cu privire la situația dnei , cadru militar, respectiv plutonier major, care își desfășoară activitatea în cadrul ISU Bacău. Prin raportul nr. R/1133516 din 16.01.2020 aceasta a solicitat mutarea din cadrul Serviciului Financiar, la Detașamentul de pompieri, ambele subunități componente ale ISU Bacău.

Petenta susține că Asociația i-a refuzat transferul pe motivul ridicol al "deficitului mare de personal și al volumului mare de lucru", când, de fapt, motivul real al refuzului este legat de sexul acesteia. În acest sens, petenta susține că în anul 2019 și 2020 anagajatorul a aprobat mutarea la alte formațiuni în cadrul ISU a numiților , , . , și

7. Având în vedere cele de mai sus, petenta consideră că tratamentul diferențiat aplicat are la bază sexul/genul feminin și solicită constatarea și sancționarea faptei de discriminare, conform art. 7 lit. a) din Og nr. 137/2000, republicată.

Sușinerile reclamatului

8. Reclamatul invocă prevederile art. 2 alin. 3 și art. 5 din OG nr. 137/2000 republicată, potrivit cărora *“Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”, “Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională”.*

În acest sens petenta susține că, datorită specificului unor anumite domenii de activitate, presupusele inconveniente și limitări nu pot fi catalogate drept discriminare. În sprijinul acestor afirmații, reclamatul invocă și art. 7 din Legea 80/1995 privind statutul cadrelor militare, conform căreia *“Profesia de ofițer, maistru militar sau subofițer în activitate incumbă îndatoriri suplimentare, precum și interzicerea ori restrângerea unor drepturi și libertăți, potrivit legii”.*

9. Cu privire la situația petentei, reclamatul susține că acesteia nu i s-a refuzat în mod definitiv posibilitatea de a se muta pe funcția dorită, la fel cum rezultă chiar din înscrisul depus. Astfel, comandantul unității a amanifestat deschidere față de raportul înaintat, iar propunerea de reanalizare dovedește tocmai excluderea oricărei forme de discriminare.

Reclamatul susține că enumerarea numelor cadrelor militare care au fost mutate pe alte funcții nu conduce la ipoteza existenței unei discriminări, întrucât contextul mutării acestora nu are elemente comune cu situația petentei.

10. Inspectoratul susține că analiza modificării raporturilor de serviciu are în vedere gradul de ocupare în cadrul structurii și atribuțiile specifice fiecărui compartiment, gradul de încărcare al personalului cu sarcini și îndatoriri.

Mai mult, reclamatul susține că în cadrul detașamentelor, structuri de intervenție din structura Inspectoratului, sunt angajate 15 adre militare femei, ceea ce denotă că nu există discriminări pe criteriul de sex.

V. Motivele de fapt și de drept

11. În fapt, Colegiul Director reține refuzul reclamatului cu privire la solicitarea transferului petentei într-o altă structură a instituției.

12. **În drept**, sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). **Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”.** Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza

actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

13. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

14. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

15. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentei un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și documentele existente la dosar se reține că petentei i s-a refuzat transferul într-o altă unitate a instituției angajatoare, pe motiv că este femeie.

16. Astfel, Colegiul director reține următoarele: petenta, angajată în cadrul Serviciului Financiar, a solicitat transferul la Detașamentul de Pompier Bacău, ambele subunități componente ale ISU Bacău. Petenta susține că refuzul are la bază sexul/genul feminin, arătând faptul că altor colegi bărbați li s-a aprobat transferul în alte subunități. Angajatorul nu a dat curs acestui transfer din motive ce țin de volumul mare de lucru și deficitul de personal existente în cadrul departamentului în care petenta își desfășoară activitatea.

De asemenea, angajatorul susține faptul că refuzul transferului nu a fost definitiv, comandantul unității a manifestat deschidere față de raportul înaintat, iar propunerea de reanalizare dovedește tocmai excluderea oricărei forme de discriminare.

17. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține că refuzul acordării transferului a avut la bază genul, respectiv sexul feminin. Așa cum a arătat și reclamatul, în cadrul detașamentelor, structuri de intervenție din carul inspectoratului, sunt angajate 15 cadre militare femei.

18. Astfel, raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

Colegiul director nu poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamante au fost determinate de criteriul invocat de petentă, respectiv genul feminin.

Mai mult, nu se poate reține nici situația comparabilă, motivată de faptul că altor colegi, barbați, li s-a aprobat transferul, iar petentei, nu.

Modificarea raporturilor de serviciu are în vedere gradul de ocupare în cadrul structurii și atribuțiile specifice fiecărui compartiment, gradul de încărcare al personalului cu sarcini și îndatoriri.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000 republicată (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată, lipsă situație comparabilă);

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita:

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 09.12.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA Membru, POPA CLAUDIA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 21.12.2020

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.