



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 831 din 24.11.2021

Dosar nr.: 369/2021

Petiția nr.: 3624/17.05.2021

Petent:

Reclamați: Muzeul de Artă Craiova,

Obiect: presupusă discriminare și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Muzeul de Artă Craiova – Craiova, str. Unirii nr. 15, județ Dolj

II. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20, alin.4, din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 4261/07.06.2021 și 3624/07.06.2021 a citat părțile la 22.06.2021.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Petenta, gestionar custode sală a Muzeului de Artă Craiova, a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama faptul că este discriminată la locul de muncă, începând cu anul 2017, prin impunerea unor sarcini umilitoare, restricții legate de folosirea unor spații pentru luarea prânzului și schimbul de haine, neacordarea zilelor libere convenite repaosului săptămânal etc.

6. Totodată, petenta consideră că a fost hărțuită prin numeroase forme, precum intimidare, crearea de tensiune prin supraveghere excesivă, tratament diferențiat comparativ cu ceilalți colegi de-ai săi, izolare, răspândirea de informații false etc.

7. Astfel, petenta precizează că a fost angajată începând cu 31.01.2021, deținând funcția de gestionar custode – sală și, de la începutul perioadei, a observat că nu exista nicio persoană angajată pentru curățenie. Petenta reclamă faptul că, prin dispoziția managerului muzeului și a șefei de serviciu reclamate, cei 10 gestionari custozi ai muzeului desfășurau activitatea de curățenie în muzeu. Din acest motiv,



petenta consideră faptul că desfășurarea activității de curățenie în ținuta de stradă și spălarea ceștilor, a farfuriilor, preluarea sacilor de gunoi din birourile colegilor cu studii superioare și spălarea vaselor de toaletă este una umilitoare. Petenta se consideră discriminată în comparație cu colegii de sex masculin care ar fi scutiți de activitățile de curățenie. Totodată, se consideră discriminată în comparație cu colegii săi angajați la Muzeul Olteniei, instituție similară care, pentru activitatea de curățenie, a încheiat un contract de prestări servicii cu o firmă de specialitate.

8. Petenta consideră faptul că acțiunea de a denunța aceste situații a generat efectele discriminatorii ulterioare, săvârșite de părțile reclamate iar criteriile care stau la baza discriminării sale sunt cele de gen (sex feminin) și faptul că este soție de ofițer.

9. Astfel, aceasta susține că șefa de serviciu reclamată a chemat-o de mai multe ori în biroul său pentru a-i reproșa că nu face curat în mod corespunzător, că este leneșă, sugerându-i să părăsească locul de muncă în cazul în care se opune acestei activități.

10. Mai mult, petenta susține că a fost dat un ordin de izolare a sa, iar una dintre colegele sale care nu s-a conformat a primit o notă mică la evaluarea profesională.

11. Petenta reclamă faptul că șefa de serviciu i-a acordat calificativul bine cu nota 3,5. Deși petenta a solicitat revizuirea evaluării, aceasta susține că nu a primit niciun răspuns, fie pozitiv sau negativ.

12. În continuare, petenta arată că deținea o încăpere de 2 metri pătrați în care se schimba, își lăsa hainele și uneori mânca la prânz. Aceasta reclamă că aceeași șefă a dispus ca petenta să elibereze acel spațiu, încăperea fiind folosită pentru depozitarea unui bidon de detergent.

13. Mai mult, după acest eveniment, masa plasată la intrarea în muzeu, care era folosită de colegii petentei pentru luarea prânzului, a fost mutată prin aceeași dispoziție și, în urma exprimării nemulțumirii față de această modificare, colegii care au ridicat problema au primit răspuns din partea unei muzeografe că pot să mănânce sandwich-uri, în picioare. Dintre toate persoanele nemulțumite față de această modificare, trei dintre acestea au funcțiile de gestionari – custozi, una dintre acestea fiind petenta.

14. Petenta reclamă faptul că a fost discriminată la solicitarea compensării zilelor lucrate în zilele de sâmbătă și duminică, față de pontarea în anumite luni, neacordarea drepturilor salariale. Aceasta susține că s-a adresat Inspectoratului Teritorial de Muncă Dolj pentru reglementarea situației sale, în luna octombrie 2020. Din răspunsul oferit de respectiva instituție, referitor la reglementările fișei postului, reiese faptul că documentul este o anexă a contractului de muncă, însoțită de salariat, sub semnătură. Referitor la atribuțiile cuprinse în fișa postului pentru ocupația de gestionar custode sală, instituția respectivă o informează pe petentă că, în anul 2007, a fost elaborat un standard ocupațional care are un număr de 14 unități de competență și cuprinde inclusiv atribuții de igienizare și curățenie a spațiului muzeal precum și asigurarea condițiilor de microclimat (iluminat și aerisire). Față de nemulțumirile petentei legate de relația sa cu angajatorul, plățirea sau acordarea zile, ITM Dolj aduce clarificări și îndrumă petenta, în cazul în care apreciază că angajatorul nu a achitat toate drepturile salariale cuvenite pentru luna septembrie 2020, să se adreseze instanțelor de judecată.

15. Aceasta susține faptul că, în urma controlului efectuat de Inspectoratul Teritorial de Muncă Dolj, conducerea muzeului a emis o Decizie prin care a statuat ca programul să fie de miercuri-duminică, luna și marțea muzeul fiind închis. Petenta consideră



această decizie ca fiind un act de răzbunare, deoarece prin această decizie gestionarii custozi nu beneficiază de zile libere sâmbăta sau duminica.

16. Petenta susține că a fost supravegheată excesiv prin sistemul video, fapt constatat de aceasta în cadrul comisiei de disciplină în care au fost prezentate probele video care probau activitatea petentei în sălile muzeului, că i s-au adresat injurii și cuvinte vulgare, a fost cercetată disciplinar pentru că s-a găsit o muscă moartă într-o sală a muzeului și pentru că petenta a refuzat să ia în primire gestiunea de la garderobă. Totodată, aceasta semnalează că suferă de afecțiuni medicale, pentru care a beneficiat și de concediu medical.

17. Petenta precizează că, în urma conflictelor la locul de muncă cu părțile reclamate, a suferit de depresie și a apelat la serviciile unui psiholog, depunând ca probă copiile chitanțelor și a raportului de evaluare psihologică.

18. Petenta anexează declarațiile a trei colegi gestionare custode, două dintre acestea fiind menționate în cadrul petiției că luau masa de prânz împreună. În cuprinsul acestora, consideră că gestionarii custozi sunt discriminați în raport cu ceilalți colegi ai muzeului lucrând în zilele de sâmbătă și duminică, permanent, zilele libere ale acestora fiind acordate luna și marțea. Acestea mai menționează faptul că au aflat o informație neverificată cum că șefa de serviciu ar utiliza sistemul de supraveghere pentru a monitoriza activitatea acestora. Acestea consideră ca fiind ilegală utilizarea acestui sistem de supraveghere de alte persoane care nu fac parte din echipa de securitate. Ambele susțin că șefa lor are un comportament ostil față de acestea și a dispus ca petenta să fie izolată, iar celorlalte colegi să nu interacționeze cu aceasta. Comportamentul ostil față de petentă este generat de refuzul acesteia de a face curat. Cele două colegi susțin faptul că petenta suferă de stres la locul de muncă în urma cercetărilor disciplinare, că în urma convocărilor la comisia de disciplină i s-a făcut rău, solicitându-se la una dintre ele intervenția medicilor de salvare. Toate cele trei declarații prezintă nemulțumiri legate de modul în care se impune șefa de serviciu, de supravegherea excesivă, de programul de lucru în zilele de sâmbătă și duminică.

19. Totodată, este depusă o scrisoare de recomandare pentru petentă, scrisă de către o artistă plastic care prezintă într-o manieră elogioasă calitățile umane, profesionale deținute de petentă.

Sușinerile reclamațiilor

– Șef serviciu la Muzeul de Artă Craiova

20. Reclamata, în punctul de vedere depus la dosar, precizează că este responsabilă de coordonarea și buna desfășurare a activității la nivelul Compartimentelor: Științific și relații cu publicul, Restaurare și Conservare, supraveghere, custozi. Astfel, aceasta precizează că petenta este angajată pe post de execuție, cu studii medii, în cadrul acestui ultim compartiment, din anul 2017. Responsabilitățile sale de serviciu cuprind, în principal: pregătirea spațiului pentru vizitare prin efectuarea curățeniei în sălile de expunere de la 9:00-10:00 și de la 10:00- 17:00 supravegherea sălilor de expunere care i-au fost repartizate. O dată pe săptămână - curățenie cu aspiratorul la biroul șefului contabil și, prin rotație, o dată la 7 săptămâni, are sarcina de curățenie la toalete. Reclamata susține faptul că petenta, deși din proprie inițiativă a dat concurs pentru acest post, aceasta s-a dovedit, chiar din primul an de muncă, nemulțumită de



funcția pe care o ocupă, considerând că postul este sub nivelul ei. În acest sens, petenta i-ar fi spus reclamatei, în repetate rânduri, că nu îi convine să lucreze sâmbăta și duminica, zile în care muzeele, peste tot în lume, sunt deschise publicului, și consideră munca de curățenie ca fiind umilitoare. Petentei i s-a comunicat încă de la angajare care sunt atribuțiile sale în cadrul muzeului, reclamata precizând că acest aspect poate fi confirmat de colegii angajați odată cu ea precum și de către toți cei care au făcut parte din comisia de concurs: aceste atribuții fiind cuprinse în fișa postului. Această nemulțumire se răsfrânge în munca sa de zi cu zi, ceea ce face ca bunul mers al activității în muzeu să aibă de suferit. Reclamata exemplifică aspectele prezentate mai sus, menționând un incident în care s-a constatat că, timp de 10 zile, petenta nu a făcut curățenie în sălile de expunere, pentru că nu ar fi considerat necesar acest lucru și, când a fost găsită lipsă din sălile de expunere de care era responsabilă, ar fi replicat că se simte ca la pușcărie. Reclamata subliniază faptul că, în urma acestui comportament, au existat situații în care vizitatorii erau nesupravegheați în săli, fiind pus în pericol patrimoniul muzeului, în timp ce petenta era la cafea. De asemenea, reclamata apreciază că implicarea petentei în activitățile comune cu colegii de sector lasă de dorit. Pentru toate aceste nereguli, pentru care reclamata precizează că pot fi confirmate și de alți colegi ai petentei, i s-a atras atenția verbal, în mod repetat, în încercarea de a îndrepta situația, pe cale amiabilă, însă comportamentul și atitudinea angajatei au rămas aceleași. Faptul că nu a primit calificativul „foarte bine”, doi ani la rând, a stârnit o adevărată furie, la ultima evaluare venind chiar cu soțul să îi ceară explicații reclamatei. În replică, reclamata susține că petenta a inițiat o serie de reclamații și procese, la acestea alăturându-se și prezenta plângere înaintată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

21.Referitor la acuzațiile legate de înlăturarea petentei din spațiul pe care îl folosea pentru schimbare și depozitare haine precum și pentru luarea masei de prânz, reclamata precizează că, de fapt, este vorba de un mic spațiu de depozitare, pe care conducerea, în funcție de nevoile instituției, decide în ce scop poate fi folosit, iar în acest caz a fost nevoie să se depoziteze dozatoarele cu materiale de curățenie, care trebuiau conectate la o sursă de apă. Reclamata subliniază faptul că, de altfel, niciun alt custode nu are un spațiu de acest fel personal. La parter există o astfel de mică încăpere comună pentru custozii de la parter, iar la etaj două astfel de încăperi în care se pot schimba, mânca și își pot lăsa bagajele custozii de la etaj. Astfel, petenta, care lucrează la etaj, a avut posibilitatea să se schimbe, să servească masa sau să își lase bagajele într-unul dintre aceste spații, însă nemulțumirea ar veni din faptul că aceasta ar fi trebuit să-l împartă cu colegele sale.

22.Referitor la acuzațiile de discriminare pe baza criteriului de sex, la efectuarea curățeniei, colegii de sex fiind scutiți, reclamata precizează faptul că aceștia cară sculpturi și obiecte grele, iarna deszăpezesc curtea muzeului și trotuarul din strada Unirii, tund gazonul, fac curat pe scările din fața muzeului. Făcând aceste lucruri, pe care colegele lor nu le fac, s-a convenit ca ei să nu mai facă curat la băi. Reclamata susține că nu a impus acest lucru ci a fost o discuție chiar cu custozii, majoritatea considerând că în felul acesta munca este împărțită în mod echitabil.

23.Referitor la acuzațiile înlăturării mesei, poziționată la parter, pe care colegii petentei luau masa, reclamata precizează că fiecare angajat al muzeului are posibilitatea să își

ia pauză de masă, fără a i se prelungi programul de muncă. Pauza de masă este inclusă în cele 8 ore de muncă. Angajații care sunt în contact direct cu publicul pot lua pauza de masă în perioadele când nu au vizitatori, pe rând, cu condiția să fie înlocuiți de un alt coleg de sector. Custozii pot mânca în aceleași încăperi în care își lasă hainele sau la subsolul muzeului, unde este o masă. Respectiva masă fusese instalată de către colegele petentei chiar în vecinătatea scării de onoare a muzeului, oferind vizitatorilor posibilitatea să asiste la prânzul custozilor. Reclamata precizează că mirosul de sarmale, de perișoare etc. te făcea să crezi că ai nimerit la cantină, nu la muzeu. Reclamata subliniază faptul că acest aspect descrie perfect felul în care petenta și colegele ei înțeleg să se comporte la serviciu. Cele trei angajate nu concep să ia masa altfel decât în grup, în tot acest timp sălile de expoziție rămânând nesupravegheate. Reclamata susține că "mesele întinse" se țineau în special sâmbăta și duminica, când conducerea nu era la serviciu.

24. Față de atribuțiile custozilor de a face curățenie, petenta făcând comparație cu alt muzeu, reclamata clarifică acest aspect, susținând că Muzeul Olteniei a avut angajată o firmă de curățenie, situație care ține de decizia managerului acestei instituții și nu are de-a face cu instituția reclamată. Din informațiile reclamatei, în prezent Muzeul Olteniei nu mai are angajată firmă de curățenie. Firmele de curățenie nu sunt abilitate să curețe obiecte de patrimoniu, în cazul muzeului tablouri, sculpturi etc. Reclamata anexează o fișă a postului, de la un alt muzeu, pentru a releva atribuțiile custozilor de a efectua curățenia.

25. Față de programul pe care petenta îl reclamă, reclamata precizează că programul Muzeului de Artă Craiova a fost același cu cel al Muzeului Olteniei (deschis marți - duminică și luni închis) până în toamna anului trecut când petenta a făcut o reclamație la Inspectoratul Teritorial de Muncă. În urma cercetărilor făcute de inspectorii acestei instituții s-a constatat că acest program, deși oferă o anumită lejeritate angajaților în privința recuperării zilelor libere, nu respectă repausul săptămânal de 2 zile consecutiv. Drept urmare, muzeul a adoptat următorul program: deschis miercuri - duminică; luni și marți închis, program valabil și la alte instituții muzeale precum: Muzeul Național de Artă al României, Muzeul Național de Artă Contemporană, Muzeul Național de Istorie, Muzeul Colecțiilor, Muzeul Theodor Pallady, Muzeul Zambaccian, Muzeul Municipiului București, Muzeul Theodor Aman, Muzeul Storck, Muzeul Nicolae Minovici ș.a., fără ca angajații din aceste instituții să facă reclamații pentru discriminare.

26. Referitor la neacordarea celor două zile libere (sâmbătă 12 septembrie și duminică 13 septembrie 2020), reclamata specifică faptul că muzeul trebuie să ofere zile libere tuturor angajaților, în mod echitabil. Pentru a soluționa toate cererile de recuperare zile libere, managerul muzeului a adus la cunoștința tuturor angajaților faptul că, pentru a beneficia, în mod nediscriminatoriu, de recuperarea zilelor libere lucrate, angajații trebuie să își ia aceste zile libere prin rotație, în oricare zi a săptămânii. În acest fel, fiecare angajat ar fi avut posibilitatea ca, pe rând, să aibă liber în zilele de sâmbătă și duminică. Petenta nu a ținut cont de această recomandare, considerându-se îndreptățită ca, în mod prioritar, doar ea să primească zilele libere sâmbătă și duminică, în detrimentul celorlalți angajați, cu aceleași drepturi ca și ea.

27. În continuare, reclamata aduce clarificări legate de pontaje, de modalitatea de recuperare a zilelor lucrate de petentă etc.



28. Astfel, aceasta conchide, susținând că atmosfera de lucru este una armonioasă, colegială și în acord cu atribuțiile fiecăruia. Aspectul referitor la faptul că petenta nu este de acord cu deciziile luate de către reprezentanții conducerii cu privire la atribuțiile sale de serviciu sunt, eventual, de natură a atrage un litigiu de muncă, care să analizeze legalitatea măsurilor dispuse. Acordarea de ore suplimentare sau zile de recuperare se poate realiza, dacă acestea există, atât la nivel de angajator, dar și în instanță, dacă sunt nemulțumiri. Astfel, conducerea a căutat să rezolve pe cale amiabilă problemele de serviciu, fapt confirmat și de alți angajați. Angajatei i-a atras atenția mai întâi verbal, în mod repetat, atunci când aceasta a nesocotit sarcinile de serviciu, în încercarea de a îmbunătăți atitudinea acesteia, însă comportamentul angajatei a rămas același. Aceasta nu respectă lucruri elementare în munca de muzeu. Deoarece comportamentul angajatei nu s-a ameliorat, în ultimii trei ani calificativele obținute la evaluările performanțelor anuale au fost diminuate, aceasta neputând promova. Acordarea calificativelor nu face obiectul vreunei discriminări ci sunt evaluări ale îndeplinirii atribuțiilor de serviciu. De altfel, toți salariații Muzeului de Artă au aceleași criterii de evaluare, pe care le ating într-o anumită măsură. Nu se poate reține vreun act de discriminare în faptul că a fost notată cu o notă mai mică, ci doar prin prisma exercitării atribuțiilor ce-i revin la locul de muncă. Aceleași atribuții și criterii le au și alți colegi, nu sunt criterii aplicabile doar petentei.

– manager al Muzeului de artă Craiova

29. Reclamatul, în punctul de vedere depus, aduce clarificări în mod punctual, legate de acuzațiile petentei.

30. Astfel, față de aspectele invocate de petente, legate de activitatea de curățenie, reclamatul precizează că aceste atribuții sunt prevăzute de fișa postului pentru care petenta a și semnat. Față de presupusa discriminare între sexe, reclamatul arată că angajaților custozi de sex masculin le reveneau atribuții fizice, mai grele, sarcini precum descărcare lucrări voluminoase, curățenia și întreținerea curții, zugrăvit etc., femeile fiind scutite de la aceste sarcini.

31. Reclamatul aduce clarificări, în principiu comune cu cele ale reclamatei, șef serviciu, referitoare la modalitatea de acordare a zilelor de recuperare, pontaje etc., precum și față de programul de funcționare al muzeului.

32. Reclamatul subliniază că petenta interpretează anumite reglementări de organizare și funcționare a muzeului și a spațiilor acestora ca fiind hărțuire. Astfel, față de aspectele invocate de petentă, indicând că nu ar mai avea loc unde să-și depoziteze hainele și în care să ia masa, reclamatul indică faptul că aceste aspecte sunt false, petenta având posibilitatea de a împărți spațiile destinate în acest scop, împreună cu toți ceilalți colegi de-ai săi. Mai mult, acesta a prezentat motivul pentru care s-a eliminat masa de la intrarea din muzeu. Masa a fost luată deoarece devenise un loc de șuetă, pe care nu doar se mânca, dar se folosea și pentru deseale pauze de cafea. S-a pus la dispoziție un spațiu din subsolul clădirii folosit de toți ceilalți angajați, inclusiv de către reclamat.

33. Petenta avea zile libere de recuperat pentru că dorea să le recupereze sâmbătă și duminică, în detrimentul celorlalți colegi, care înțelegeau să își ia liber și în alte zile ale săptămânii.

34. Reclamatul susține că, în urma sesizărilor petentei, în urma unui control al ITM-ului, deși nu s-a constatat vreo ilegalitate în acordarea zilelor de concediu fără plată pentru sâmbete și duminici, s-a atras atenția că nu era permis conform codului muncii să se permită cumularea unui număr mare de zile de recuperat și ca ele trebuiau acordate consecutiv în săptămâna ce urma efectuării lor, motiv pentru care reclamatul a decis să le acorde în zilele de luni și marți urmând ca muzeul să nu aibă relații cu publicul. Reclamatul susține că s-a conformat avertismentului primit de la inspectorul ITM și, prin decizie managerială, a hotărât ca recuperarea zilelor de sâmbătă și duminică să se facă luna și marțea imediat următoare. Aceasta decizie a nemulțumit pe toată lumea dar ea decurgea dintr-un avertisment primit de la un organ de control. Reclamatul indică acest aspect ca posibil motiv pentru care unii colegi de-ai petentei nu îi mai răspund la salut.

35. Față de acuzațiile petentei că doar colegii cu studii medii au atribuții de curățenie, reclamatul precizează că patru dintre colegii custozii ai petentei au studii superioare, trei dintre aceștia au și master dar că acceptă postul de custode care este o poziție de nivel de pregătire studii medii fără a invoca un climat discriminatoriu în muzeu.

36. Față de aspectele legate de refuzul petentei de a duce la îndeplinire decizia managerului muzeului, prin care urma să preia postul de gestionar-custode responsabil cu eliberarea de bilete de vizitare și cu comercializarea de cărți, albume și suveniruri, reclamatul a adus precizări. Astfel, acesta a arătat, pe de o parte, că prezența petentei în cadrul instituției în ultimii doi ani a fost de aproximativ 50%. În punctul de vedere depus, reclamatul a arătat că media de vizitatori zilnic în perioada respectivă varia între 5 și 20 de persoane, raportat la cele 7 persoane cu atribuții de supraveghere, nereprezentând o supraîncărcare a personalului. Petenta a avut un număr mare de zile de concediu de boală. Din formularea diagnosticelor înscrise codificat pe concediile medicale, reclamatul susține că nu a reușit să deslușească dacă acestea reflectă o deteriorare severă a stării de sănătate a acesteia. În consecință, reclamatul a apelat cabinetul medical ce asigură verificarea personalului, privind starea de sănătate a angajaților instituției, pentru a avea o evaluare medicală din partea unui specialist și, eventual, pentru luarea unor decizii ulterioare. Pentru că documentele medicale ale petentei nu prezentau probleme medicale care să fie incompatibile cu cerințele de serviciu din fișa postului, managerul a decis să o însărcineze pe aceasta cu atribuții de eliberare a biletelor de vizitare, pentru că la acest post putea să stea pe scaun, deoarece într-unul dintre certificatele medicale se făceau referiri la stări pasagere de vertij.

37. Față de documentele depuse de reclamat, există o declarație a unuia dintre muzeografi, în cuprinsul căreia se face referire la faptul că, atât timp cât petenta a fost în perioada de probă de șase luni, nu au existat niciun fel de probleme, discuții sau conflicte între aceasta și alți colegi sau superiori în cadrul muzeului. Imediat după expirarea perioadei de probă petenta și-a exprimat în numeroase rânduri tot felul de nemulțumiri personale, legate de sarcinile zilnice de serviciu, refuzând adesea să efectueze sarcini pe care alți colegi a trebuit să le execute în locul ei. Acest fapt a fost tolerat o perioadă. Petenta a afișat o atitudine conflictuală și chiar ostilă față de orice argument, considerându-se mereu nedreptățită, ba chiar uneori exprimându-se de maniera că nimeni nu are dreptul să-i se spună ce să facă la locul de muncă sau



ridicând tonul atât la superiori, cât și la ceilalți angajați care nu aveau aceeași opinie, amenințându-i că „îi va târî prin tribunale” dacă spun adevărul despre evenimente conflictuale petrecute. Acesta precizează că a asistat la situații în care petenta a mințit de față cu majoritatea angajaților cu privire la împărțirea sarcinilor zilnice de serviciu prin rotație, fapt ce a dus la crearea unor tensiuni în rândul celorlați colegi cu aceleași atribuții. Acesta susține că i s-a atras atenția în nenumărate rânduri cu privire la faptul că nu respectă regulile de bază ale muzeului și că nu este prezentă în sala de expunere, de care răspunde, în momentul în care sunt vizitatori în muzeu, aceasta fiind una dintre principalele atribuții pe care le are un custode de sală.

38. Totodată, există, anexat, o declarație a unui muzeograf, persoană cu certificat de încadrare în grad de handicap - accentuat, care atestă faptul că a beneficiat de șanse egale, nediscriminatorii, la locul de muncă, din partea conducerii muzeului.

39. Există alte două declarații ale unor angajați ai muzeului care atestă cele susținute de părțile reclamate.

– președinte al Comisiei de cercetare și disciplinară a petentei

40. Reclamatul, în punctul de vedere depus, prezintă faptul că cele două cercetări disciplinare ale petentei s-au desfășurat în mod legal, nediscriminatoriu. Acestea au urmărit procedura legală și, în acest sens, reclamatul anexează o serie de documente.

IV. Cadrul legal. Motivele de fapt și de drept

41. Constituția României - articolul 16

(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

42. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

43. **Art. 2 (1)** Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice

44. **Art. 2(5)** Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

45. **Art. 15** Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei



atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

46. Art 7: Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:**a)** încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;**b)** stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;**c)** acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;**d)** formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;**e)** aplicarea măsurilor disciplinare;**f)** dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;**g)** orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

47. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

48. 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.

49. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

✓ Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

✓ Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

✓ Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

50. 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 trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv 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.

51. 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. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei

discriminate tocmai în baza 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 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

52. În speța de față, Colegiul director reține că petenta susține că este discriminată și hărțuită de reclamați din cauza faptului că este femeie și soție de ofițer, prin impunerea unor atribuții de curățenie, dispunerea unor măsuri de răzbunare, îndreptate împotriva ei, inclusiv acțiuni de cercetare disciplinară.

53. Colegiul director, analizând documentele depuse la dosar și declarațiile de martor, constată că petenta a invocat faptul că presupusa discriminare ar fi fost săvârșită pe baza criteriului de sex (femeie) și pe motiv că ar deține calitatea de soție de ofițer de poliție. În realitate, aceasta are un comportament ostil față de deciziile de management și de îndeplinire a atribuțiilor, instigând și alte colege de sex feminin. Inițial, nemulțumirea petentei a pornit de la faptul că a trebuit să facă curățenie (atribuție prevăzută în fișa postului, la momentul concursului, ulterior, semnată de petentă). Petenta, în îndeplinirea atribuției de curățenie, s-a raportat la colegii săi de sex masculin și cu studii superioare, susținând că aceștia ar fi excluși de la această sarcină. Față de acest aspect, Colegiul director constată că acestora li s-au repartizat alte sarcini mai grele, cu solicitare fizică mai amplă: de curățenie (în curte), cărat sau mutat obiecte, zugrăvit etc. Mai mult, partea reclamată a arătat că nici motivul studiilor medii nu se probează, existând colegi de-ai petentei cu studii superioare, care desfășoară activități de curățenie.

54. Față de acuzațiile petentei că programul custozilor ar fi fost modificat ca mod de răzbunare față de acțiunile sale, devenind astfel o practică discriminatorie, Colegiul director a reținut că, în urma unor repetate plângeri înaintate de petentă la mai multe instituții, printre care și la Inspectoratul Teritorial de Muncă Dolj, care vizau nemulțumiri legate de neacordarea unor drepturi salariale și recuperarea unor zile, s-a dispus un control din partea acestei instituții, iar muzeul a fost avertizat cu privire la nerespectarea regimului de recuperare a zilelor libere. Întrucât repaosul săptămânal de 2 zile trebuie asigurat de către angajator pentru salariați și trebuie efectuat în săptămâna imediat ulterioară zilelor lucrate, în mod consecutiv, ținând, de asemenea, cont și de specificul activității muzeale, care presupune ca în zilele de weekend obiectivele să fie deschise pentru vizitatori, managerul a modificat programul muzeului, astfel încât zilele de sâmbătă și de duminică au devenit zile lucrătoare iar zilele de luni și marți - zilele de recuperare. Zilele libere neefectuate de petentă, pentru care muzeul

a fost avertizat de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Dolj, au fost efectul faptului că aceasta dorea să le obțină doar în zilele de sâmbătă și duminică, în detrimentul dreptului celorlalți colegi de-ai săi, de a beneficia de același drept, de a recupera zilele lucrate în zilele de weekend.

55. Celelalte nemulțumiri, legate de spațiile de depozitare și de luarea mesei de prânz, constituie decizii de management care vizează bunul mers al muzeului și a imaginii muzeului în fața vizitatorilor.

56. Colegiul director constată că pentru punctele de vedere diferite, depuse de către părți, există declarații. Astfel, pe de o parte, martorii petentei, trei colegi, au un interes comun cu cel al petentei, față de atribuția curățeniei și față de modificarea programului instituit în urma controlului Inspectoratului Teritorial de Muncă Dolj etc., de cealaltă parte, există mai mulți martori ai salariaților care subliniază comportamentul „necorespunzător” al petentei.

57. Astfel, raportat la raționamentul expus anterior, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neexistând o legătură de cauzalitate între criteriile invocate, se gen (sex feminin) și calitatea de soție de ofițer, și faptele sesizate.

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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate.
2. O copie se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii:

-

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 în data de 24.11.2021 au fost:

DIACONU Adrian (online) – Membru, GRAMA Horia – Membru (online) , HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria (online) – Membru,



OLTEANU Cătălina– Membru, POPA Claudia Sorina – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

**Redactată și motivată: M.L., A.B.
Data redactării: 24.11.2021**

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.