



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 587 din 21.07.2021

**Dosar nr:** 805/ 2020

**Petiția nr:** 6587/ 02.11.2020

**Petent:**

**Reclamat:** Institutul Cultural Roman

**Obiect:** petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare la care a fost supusă la locul de muncă printr-un comportament discriminatoriu al directorului față de femeile din departamentul pe care îl conduce, fiind agresiv și supunând-o pe petentă la hărțuire morală și intelectuală.

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1.

##### **Numele domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Institutul Cultural Roman cu sediul în București, Sector 1, Aleea Alexandru nr.

38

3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Institutul Cultural Roman cu sediul în București, Sector 1, Aleea Alexandru nr. 38.

#### **III. Procedura de citare**

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 6857/07.12.2020 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 7814/07.12.202 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea



având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 11-18 la dosar).

6. Partea reclamată a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 8295/31.12.2020 (filele 23-27 la dosar).

7. La dosar au fost depuse declarații de martor din partea persoanelor angajate ale părții reclamate (filele 28-31 la dosar și 34-35 la dosar).

8. Prin adresa nr. 8297/31.012.2020 au fost depuse declarații de martor la dosar, (filele 44-51 la dosar).

9. Prin adresa nr. 692/ 29.01.2020 au fost comunicate înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere și documentele transmise de partea reclamată au fost comunicate către petentă (fila 36 la dosar).

10. Petenta a depus la dosar concluzii scrise, document înregistrat cu nr. 1601/02.03.2021 și a comunicat acordul său privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 55-62 la dosar).

11. Procedură legal îndeplinită.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentei**

12. Prin adresa înregistrată cu nr. 6857 din data de 02.11.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că se consideră discriminată și hărțuită de partea reclamată la locul de muncă.

13. În fapt, petenta arată următoarele:

13.1 Din anul 2009 lucrează ca expert IA în cadrul Institutului Cultural Român la compartimentul Centrul Cărții-Editura ICR și Publicații.

13.2 Directorul temporar al departamentului a manifestat față de petentă în repetate rânduri, în ultimii doi ani, un comportament deosebit de agresiv prin limbaj și manieră de comunicare, supunându-o astfel pe aceasta unei hărțuiri morale și intelectuale, hărțuire care este acceptată prin nesancționare de către conducerea instituției, fiind tolerată de către președintele interimar.

13.3 Petenta arată că acest comportament lezează demnitatea, afectează sănătatea angajaților și degradează climatul de lucru în compartimentul din care face parte, partea reclamată manifestând acest comportament grobian cu precădere față de femeile din departamentul pe care îl conduce.

13.4 Petenta arată că singura urmare pe care au avut-o la nivel instituțional plângerile mele și sesizările reprezentanților angajaților în acest caz au fost represaliile părții reclamate asupra petentei, în timp atribuindu-i-se deosebit de multe sarcini deoarece directorul în cauză a refuzat în mod repetat să angajeze pe cineva pe postul vacant din redacție, petenta fiind supusă unei agresiuni verbale de neconceput ce a constat în țipete, jigniri, denigrări.

13.5 De asemenea, petenta arată că cu aproximativ zece zile înainte de a depune către conducerea instituției prima sesizare scrisă referitoare la comportamentul abuziv al părții reclamate, președintele instituției i-a propus postul de referent principal la reprezentanța din Viena a institutului. Deoarece petenta nu a primit niciun răspuns la plângerile sale, pe parcursul pregătirii necesare ocupării postului la ICR Viena, aceasta

a revenit asupra sesizării inițiale, cerând, alături de reprezentanții angajaților, penalizarea părții reclamate.

13.6. În data de 31 iulie 2020, departamentul Resurse Umane al MAE i-a comunicat telefonic petentei faptul că propunerea a fost retrasă de președintele instituției în data de 9 iulie, fără ca aceasta să fie informată desi petenta încheiase pregătirea necesară în cadrul Ministeriului de Externe și trecuse testul ORNISS cu calificativul 9.70, ceea ce a presupus un efort considerabil din partea ei.

13.7 În continuare, se arată că i se refuză din partea conducerii ICR să i se pună la dispoziție adresa prin care i s-a retras candidatura pentru postul mai sus menționat, departamentul resurse umane al MAE comunicându-i telefonic petentei faptul că argumentul pentru care i-a fost retrasă candidatura în timpul pregătirii a fost acela că este indispensabilă la sediul din București.

13.8 Petenta menționează că președintele instituției cunoștea situația din redacția revistei și în momentul în care a trimis inițial propunerea către MAE, aceasta datând de doi ani, cu solicitarea analizării motivației pentru care președintele i-a retras candidatura pentru postul de referent principal la ICR Viena în timpul pregătirii în cadrul MAE, petenta având toate indiciile să considere că a fost discriminată din cauză că a semnalat în mod repetat abuzurile verbale ale părții reclamate asupra ei, cerând penalizarea corespunzătoare.

14. Prin completarea comunicată la dosar în data de 13.12.2020, petenta aduce la cunoștință faptul că motivul invocat de președintele instituției referitor la retragerea candidaturii petentei pentru postul de referent principal la ICR Viena a fost prelungirea stării de alertă și imposibilitatea implicită de a organiza un concurs pentru postul ce ar fi rămas liber după plecarea acesteia, cumulat cu încetarea detașărilor a peste 30 de persoane la ICR, urmare a OUG nr. 1/2020. Petenta consideră că realitatea invocată de partea reclamată îi era cunoscută conducerii încă din timpul pregătirii ei la MAE în vederea ocupării postului în discuție și nu a răspuns solicitărilor anterioare de a mai angaja cel puțin o persoană în redacția revistei.

15. Prin adresa nr. 1605 din data de 02.03.2021 petenta a depus la dosar concluzii scrise prin care arată următoarele:

15.2 Petenta consideră că a fost discriminată prin retragerea candidaturii pentru postul de referent principal la ICR Viena din cauza sesizărilor pe care, susținută de reprezentanții angajaților, le-a făcut către conducere, cerând sancționarea directorului în cauză pentru nenumăratele abuzuri verbale (țipete, jigniri) și hărțuirea morală și intelectuală la care a fost supusă, singurul răspuns al conducerii referitor la această situație venind târziu și adresându-se reprezentanților angajaților.

15.3 Se arată că răspunsul părții reclamate este încă un exemplu al calomniilor pe care le afișează public la adresa petentei, ca parte a repercusiunilor la care recurge în urma refuzului acesteia de a mai accepta jignirile și umilințele îndreptate către ea în ultimii doi ani, răspunsul fiind unul calomnios de la început până la sfârșit.

15.4 Petenta arată că reprezentanții angajaților au cerut constituirea Comisiei de disciplină pentru sancționarea părții reclamate, ea nefiind prima persoană care reclamă comportamentul directorului de departament, neexistând o încercare a conducerii instituției de a constitui Comisia de disciplină în cazul ei, căreia partea reclamată să se fi opus.

15.5 Se menționează că în niciuna dintre sesizările petentei nu a fost invocat secretarul general ca martor, ci în prima plângere (din data de 12.05.2020), a fost expusă situația după cum s-a petrecut, și anume că într-o discuție la care a luat parte și secretarul general, petenta a fost supusă încă o dată abuzurilor verbale ale părții reclamate, această persoană făcând parte din conducerea care a refuzat în repetat rânduri sancționarea părții reclamate pentru acest gen de comportament față de angajați.

15.6 Totodată, se menționează faptul că partea reclamată a refuzat să pună la dispoziția petentei informațiile necesare referitoare la chestiunea discutată în ședința respectivă, în speță fiind vorba despre observațiile Curții de Conturi în care se cerea în mod repetat această informație ce urma a se discuta la nivel de conducere, iar petenta, ocupând o funcție de execuție, era nevoită să solicite informarea referitor la decizia luată de conducere, sibiectul discutat, oricare ar fi fost acesta, neputând justifica abuzurile verbale și limbajul suburban din partea unui superior către un angajat, cu atât mai mult, angajată.

16. Referitor la acuzația că petenta ar fi încălcat în repetate rânduri regulamentul de organizare și funcționare al instituției, se menționează că în unsprezece ani, de când aceasta lucrează la Institutul Cultural Român, nu a existat niciodată vreun avertisment sau sancțiune la adresa ei.

17. Referitor la acuzația de nerespectare a sarcinilor atribuite de către superiorul ierarhic, petenta consideră că din corespondența în care se cer explicații superiorilor ierarhici privind sarcinile pe care aceștia consideră că nu le-a îndeplinit, se poate observa că ea nu a primit răspuns deoarece nu există un răspuns la această întrebare. Așa cum s-a afirmat în repetate rânduri în corespondența cu directorul departamentului, activitatea petentei este perfect cuantificabilă și este oglindită de fiecare număr apărut al revistei, aceasta în condițiile în care i s-au refuzat în mod sistematic informațiile necesare activității acesteia.

18. În ceea ce privește afirmațiile părții reclamate privind comportamentul neadecvat și „trivial” al petentei, aceasta arată că partea reclamată nu poate aduce nicio dovadă în sprijinul acuzațiilor sale calomnioase. Dimpotrivă, petenta consideră că nu s-a încercat câtuși de puțin aducerea și stabilizarea unor persoane profesioniste în cadrul redacției, orice propunere lovindu-se de refuzul nefondat al părții reclamate. Cele două angajate care ar fi părăsit instituția din cauza petentei au părăsit de fapt instituția din cauza volumului prea mare de muncă, ambele plângându-se în mod repetat de acest lucru iar solicitările petentei de a fi înlocuite au rămas fără răspuns, partea reclamată considerând că după plecarea lor, volumul de muncă rămas petentei nu a fost niciodată prea mare.

19. În ceea ce privește acuzația conform căreia o altă colegă ar fi părăsit instituția din cauza comportamentului necolegial al petentei, aceasta menționează faptul că singurele conflicte pe care le-au avut vreodată au fost cele legate de faptul că, în ciuda nenumăratelor rugăminți de a nu mai face acest lucru, colega petentei fuma în birou.

20. Petenta consideră că nu l-a hărțuit niciodată pe directorul departamentului, chiar a refuzat să mai comunice cu acesta altfel decât în scris, nu numai pentru a fi scutită de abuzurile verbale care deveniseră insuportabile pentru ea, dar și pentru a pune capăt oricărui calomnii la adresa ei și a activității acesteia.

21. Referitor la ceea ce partea reclamată numește „neregulile” semnalate în activitatea petentei, aceasta arată că nu se poate prezenta nicio dovadă pentru aceste „nereguli” iar documentul pe care partea reclamată spune că l-a trimis pentru sarcinile scrise, concrete, care i-ar fi fost atribuite petentei, este de fapt răspunsul raportului atașat, pe care aceasta l-a trimis în data de 29.06.2020 președintelui instituției, și în care semnala faptul că apariția următorului număr este, în condițiile date, periclitată, după ce solicitase o discuție căreia președintele nu i-a dat curs.

Impedimentul principal care stătea în calea apariției numărului era, de altfel, refuzul părții reclamate de a-l aproba în comitetul director. În discuția ce a avut loc după izbucnirea scandalului se poate auzi pe înregistrare cum partea reclamată îi spune petentei „la reclamații sunteți cu toții buni”, acest lucru reprezentând încă una dintre presiunile și șicanele la care petenta a fost supusă după ce s-a plâns de comportamentul directorului.

22. Referitor la mențiunea părții reclamate conform căreia activitatea petentei cuprinde foarte puține atribuții datorită colaboratorilor, petenta menționează că partea reclamată i-a comunicat și verbal că „nu faci mare lucru, dar ești tu incapabilă”.

23. În ceea ce privește contribuția unuia dintre reprezentanții angajaților, cu articole în revista în cauză, petenta menționează faptul că acesta a colaborat în câteva numere de revistă înainte de discuția din anul 2020 referitor la dispozițiile Curții de Conturi, la care face referire partea reclamată, fiind atașată poziția oficială a celor trei reprezentanți ai angajaților față de calomniile exprimate de partea reclamată la adresa lor în relația cu CNCD.

24. În ceea ce privește punctul de vedere al președintelui instituției, petenta arată că realitatea invocată ca motiv pentru retragerea candidaturii ei pentru postul de referent principal la ICR Viena îi era cunoscută acestuia încă din timpul pregătirii la MAE. În calitate de președinte interimar al ICR de un an și de membru al conducerii ICR de patru ani, acesta cunoștea situația revistei *Lettre Internationale*, și mai mult, în momentul în care a trimis propunerea ce o avea în vedere pe petentă pentru postul menționat, către Ministerul Afacerilor Externe în luna mai a anului 2020, situația îi era cunoscută.

Faptul că petentei i-a fost retrasă candidatura după izbucnirea scandalului (în anul 2020), chiar de către președinte, cel care a și înaintat-o, nu se explică prin prelungirea stării de alertă, în susținerea acestei afirmații venind faptul că începând cu data de 22.01.2021, deci tot în timpul stării de alertă, au fost detașate la compartimentul editură și publicații trei colege de la departamentul târguri de carte, care din cauza pandemiei, nu au avut obiectul activității nici în cursul anului 2020, pentru a ajuta la realizarea noului număr al revistei. Se afirmă, de asemenea, că intră în atribuțiile conducerii posibilitatea de a propune și revoca o persoană pentru un asemenea post, dar nu menționează care sunt criteriile scrise care stau la baza celei din urmă decizii. Petenta a aflat despre retragerea candidaturii la sfârșitul lunii iulie, după examenul final având în vedere că președintele i-a retras candidatura în data de 9 iulie și nu a informat-o, acest aspect putând fi interpretat drept rea-voință, în opinia petentei retragerea candidaturii pentru postul de referent la ICR Viena indicând faptul că a fost pedepsită pentru curaj.

25. În concluzie, petenta consideră că prin fapta ce face obiectul petiției a fost discriminată și hărțuită la locul de muncă.

26. În dovedirea celor afirmate petenta a atașat la dosar următoarele documente: corespondența cu părțile reclamate, programul de pregătire pentru personal în vederea plecării în misiune diplomatică, corespondența prin email cu angajații instituției, înregistrări (filele 4-10, 19-22 și 57-112 la dosar).

### **Sușținerile părții reclamate**

27. Prin adresa înregistrată cu nr. 8295/31.12.2020 (filele 23-35 și 37-54 la dosar) partea reclamată a depus un punct de vedere asupra sesizării petentei prin care se arată următoarele:

27. 1 Nu există și nu a existat nici un moment ori vreo situație în care un angajat din cadrul direcției centrul cărții să fi fost discriminat de către conducere sau de oricine altcineva din cadrul acestei direcții.

27.2 Nu a existat un comportament aparte față de petentă pentru că este femeie, proporția femeilor în cadrul acestei direcții fiind de aproximativ 80%.

27.3 Coordonarea celor două compartimente din cadrul direcției a fost delegată de director către două persoane iar dreptul de semnătură în locul directorului atunci când acesta lipsește a fost delegat către una dintre colegele petentei.

28. Se menționează că în urma reclamațiilor făcute de petentă, care nu au putut fi susținute și cu dovezi deoarece acestea nu există fiindcă nu există o bază factuală, partea reclamată a evitat să solicite convocarea Comisiei de disciplină deși conducerea era de părere că se impune acest lucru,

29. Se arată că inclusiv Secretarul general al instituției a fost martor la nerespectarea de către petentă a sarcinilor de serviciu și a implementării recomandărilor Curții de Conturi, considerând ca ambianța instituțională nu este iremediabil vătămată și că armonizarea eforturilor nu este iluzorie, că pot fi netezite asperitățile din unele comportamente când se ignora primatul colegialității și al regulilor interne, răspunsul acestuia infirmând toate acuzațiile petentei.

30. Din examinarea circuitului documentelor și din cuprinsul acestora, se poate constata cu ușurință că directorul nu avea vreun rol hotărâtor în desemnarea petentei și nici i-a limitat accesul acesteia la postul vizat de referent în cadrul Institutului Cultural Roman la Viena, chiar dacă a susținut trimiterea sa în misiunea externă în fața conducerii ICR.

31. Partea reclamată consideră ca a avut o conduită corectă, i-a sprijinit și i-a încurajat pe fiecare dintre colegi atunci când a fost nevoie, atât în relația cu conducerea Institutului Cultural Român, cât și cu persoane din afara instituției, oferind chiar o libertate extinsă coordonatorului compartimentului editură și publicații. Totodată, se arată că nu sunt rezonabil acceptabile în nicio instituție, nerespectarea obligațiilor de serviciu, nerespectarea programului de lucru, încălcarea regulamentului de organizare și funcționare al instituției chiar și atunci când unii dintre colegi, deranjați de rigorile instituționale începuseră o campanie de denigrare și de hărțuire la adresa directorului printre care s-a numarat și petenta.

32. În opinia părții reclamate, petenta nu descrie în ce constau pretinsele fapte reclamate, pentru ca simplele sale considerații lipsite de orice bază factuală nu pot constitui obiect de investigație, și nu arată nici care este discriminarea reclamata și cum ar fi fost produsă, neindicând care ar fi fost tratamentele diferite pentru situații identice sau asemănătoare și cine le-ar fi comis. Astfel, nu se poate vorbi de elemente

constitutive ale faptei de discriminare, respectiv un tratament discriminatoriu având la bază un criteriu de discriminare potrivit legii și care să fi dus la încălcarea în vreun fel a dreptului la muncă sau al unui alt drept proteguit de lege sau de tratatele Internaționale.

33. În continuare se arată că Institutul Cultural Roman, prin întreaga sa activitate asigură protecția, promovarea unei culturi a democrației și respectării drepturilor omului, a egalității de șanse și a fructificării acestora, în țară și străinătate, potrivit obiectivelor sale legale.

34. Partea reclamată arată că, în realitate, petenta a încălcat în repetate rânduri regulamentul de organizare și funcționare al instituției (nerespectarea programului de lucru, nerespectarea sarcinilor atribuite de superiorul ierarhic, comportament neadecvat și chiar trivial - atât la adresa conducerii direcției, cât și la adresa colegilor de redacție - două angajate părăsind instituția din cauza acestor lucruri) practicând o atitudine de hărțuire la adresa directorului în speranța că poate să acopere neregulile semnalate, încercându-se în permanență aducerea și stabilizarea unor persoane profesioniste în cadrul compartimentului, lucru care a fost imposibil datorită atitudinii menționate a petentei. Mai mult decât atât, afirmațiile conform cărora petenta a lucrat singură la redactarea revistei sunt complet lipsite de adevăr.

35. Partea reclamată menționează, de asemenea, faptul că de la începutul acestei campanii de hărțuire și denigrare la adresa lui ca director, petenta a primit doar sarcini scrise, concrete, cuprinse într-un document, și care erau menite să înlăture o mare parte din neregulile semnalate în activitatea acesteia; activitatea cuprinzând oricum foarte puține însărcinări datorită colaboratorilor care erau plătiți să o sprijine.

36. Se arată că petenta nu a primit sarcini în plus față de activitatea curentă și nici sancțiuni menite să o intimideze sau să o discrimineze iar sarcinile primite sunt parte a unui document scris, sarcini pe care petenta a refuzat să le îndeplinească până în momentul de față cu toate că a primit acest document scris acum șase luni.

37. Partea reclamată arată că în acești doi ani de activitate a interacționat de foarte puține ori cu petenta deoarece există un responsabil numit la conducerea compartimentului care coordonează și monitorizează activitatea iar de la trimiterea primelor petiții nefondate la adresa directorului, petenta a primit doar un singur document scris, fără să existe vreo întâlnire față în față între petentă și directorul departamentului.

38. Se arată că prin aceste aspect se poate proba faptul că petenta declară în mod fals că a primit sarcini în plus, din cauza plângerilor împotriva directorului, ceea ce ar fi fost un conflict de drepturi reglementat de Codul muncii și la care petenta ar fi rămas fără reacție inclusiv în plan processual, în cele 30 de zile prevăzute de lege.

39. În demersurile de denigrare și hărțuire la adresa directorului, petenta a fost sprijinită de unii dintre reprezentanții angajaților, doi dintre cei trei semnatori ai acestor petiții pierzându-și calitatea de evaluatori în cadrul Comisiilor de evaluare a proiectelor din cadrul Administrației Fondului Cultural Național, după ce s-a sesizat situația lor de incompatibilitate. Cel de-al treilea membru al reprezentanților care semnează aceste petiții, a fost plătit de instituție distinct de drepturile salariale, în nenumărate rânduri pentru diverse materiale.

40. În ceea ce privește apariția noului număr al revistei, se arată că aceasta s-a amânat din cauza refuzului petentei de a respecta chiar și recomandările Curții de Conturi cu privire la acest aspect, iar din momentul în care Curtea de Conturi a interzis

colaborarea plătită cu oameni din interiorul instituției, acest fapt a declanșat aceeași reacție ca a celorlalti, de a denigra directorul instituției din cauza faptului că interesele lor materiale personale au fost afectate de această decizie a Curții de Conturi, care a cerut intrarea în legalitate și evitarea incompatibilității sau a conflictului de interese. Așadar, la toate reclamațiile formulate de petentă și acei reprezentanți ai angajaților, conducerea institutului a răspuns în mod oficial iar martorii care ar fi trebuit să probeze acuzațiile petentei nu au confirmat aceste acuzații.

41. În concluzie, partea reclamată arată că în speță nu este vorba nicidecum despre discriminare, ci despre refuzul petentei de a-și îndeplini sarcinile de serviciu iar hărțuirea constantă la care directorul a fost supus era menită să afecteze managerial activitatea direcției, în încercarea de a dezavua activitatea acestuia. Directorul avut o conduită corectă, activitatea direcției fiind apreciată prin oferirea unor distincții și nominalizări la premii. Așadar, în prezenta speță nu este vorba despre discriminare la adresa petentei, ci mai degrabă de o nouă încercare de defăimare la adresa conducerii instituției.

42. Partea reclamată solicită ca, pentru considerentele arătate în punctul de vedere, să se constate ca reclamația petentei este vădit nefondată și solicită respingerea acesteia.

43. În susținerea celor prezentate în punctul său de vedere, partea reclamată a atașat la dosar următoarele documente: declarații de martori, corespondența cu petenta (filele 28- 35 și 37-56 la dosar).

#### **Declarații de martor depuse la dosar**

44.1 (declarație de martor înregistrată cu nr. 8297/31.12.2020) – menționează faptul că nu a observat în comportamentul părții reclamate niciun comportament agresiv și nicio abatere de la normalitate, petenta fiind aceea care, periodic, a încercat să defăimeze imaginea directorului departamentului. În aceste condiții, martorei i-a fost imposibil să mai lucreze și să mai continue colaborarea cu petenta, atmosfera fiind tensionată în birou.

44.2 (declarație de martor înregistrată cu nr. 8297/31.12.2020) - menționează faptul că a avut cu directorul departamentului o colaborare bazată pe profesionalism, susținere și înțelegere și nu s-a simțit niciodată discriminată, toate discuțiile și întrevederile profesionale desfășurându-se într-o atmosferă de bună colegialitate, sprijin și încredere din partea conducerii. Continuarea detașării a fost refuzată având în vedere comportamentul necolegial și lipsa de implicare neprofesională a petentei.

44.3 (declarație de martor înregistrată cu nr. 8297/31.12.2020) - menționează faptul că a avut o întâlnire în biroul secretarului general împreună cu petenta și cu partea reclamată iar pe parcursul întâlnirii nu au fost săvârșite abuzuri ci i-au fost adresate petentei doar întrebări legitime, de natură profesională, solicitarea de lămuriri sau informații suplimentare unui angajat de către șeful direct fiind de natură să asigure luarea celor mai bune decizii, nefiind un act de intimidare sau de natură să lezeze orgoliul profesional al unui angajat.

44.4 în calitate de președinte interimar al Institutului Cultural Român (declarație de martor înregistrată cu nr. 8296/31.12.2020) - menționează în legătură cu retragerea propunerii de numire în funcția de referent la ICR Viena a petentei:

- Retragerea propunerii petentei nu are nicio legătură cu un presupus conflict de muncă pe care aceasta să-l fi avut cu directorul direcției centrul cărții și nu se poate vorbi de elementele constitutive ale faptei de discriminare, respectiv un tratament discriminatoriu având la bază un criteriu de discriminare potrivit legii și care să fi dus la încălcarea în vreun fel a dreptului la muncă.

- În ceea ce privește hărțuirea la locul de muncă pe un criteriu discriminatoriu prevăzut de lege, se arată că nu există un asemenea criteriu, iar cel insinuat de petentă, referitor la sexul persoanei, cu atât mai puțin, având în vedere colectivul format în majoritate din femei, atât pe funcții de execuție cât și de conducere. Niciunul dintre aceste lucruri nu a putut fi probat în urma cercetărilor demarate în cadrul instituției, neexistând niciun temei legal în lucrurile susținute de petentă.

- Dintre cei cinci reprezentanți ai salariaților, doi au refuzat de fiecare dată să semneze aceste petiții, iar dintre cei trei care au semnat petițiile, doi dintre ei și-au pierdut calitatea de evaluatori în cadrul Comisiilor de evaluare a proiectelor din cadrul Administrației Fondului Cultural Național în urma sesizării de incompatibilitate făcute de director, reprezentantul instituției în cadrul consiliului de administrație al AFCN. Așadar, în această situație nu este vorba despre probarea discriminării de către acești reprezentanți ai salariaților, ci de faptul că directorul a lezat interesele personale ale acestor persoane, interese care ar fi condus la încălcarea legii de către ei.

- Concluzia internă a ICR este că în această situație se poate discuta despre neîndeplinirea constantă a sarcinilor de serviciu de către petentă, despre incapacitatea ei de a lucra în echipă și atitudinea sa conflictuală, motiv pentru care, în decurs de un an de zile, două angajate au părăsit instituția invocând comportamentul necolegial și necivilizat al petentei, consecință care a dus la faptul că conducerea direcției a fost nevoită să lucreze cu doi colaboratori externi, astfel că în niciun moment petenta nu a lucrat singură la redactarea revistei.

- Retragerea propunerii petentei pentru postul de Referent la ICR Viena, nu are nicio legătură cu plângerile fără fundament ale acesteia, trimiterea propunerii pentru postul de Referent la ICR Viena fiind susținută de directorul direcției centrul cărții.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

##### **Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența**

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României:
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

##### **Principiile de analiză**

Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la ***situații egale trebuie să corespundă un tratament egal***,

- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

#### **Aplicarea principiilor la speță**

45. **În fapt**, se reține că, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentei, aceasta relevând o situație la care a fost supusă la locul de muncă motivând că a fost supusă la hărțuire morală și intelectuală de către directorul departamentului. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

46. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de către OG nr. 137/2000, republicată.

47. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este

administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

48. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”*.

49. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director 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 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

50. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, se poate considera discriminare:

- \* o diferențiere
- \* bazată pe un criteriu
- \* care atinge un drept
- \* dreptul să fie justificat

51. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. 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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

52. 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 (pârâțul) 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 (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

53. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director 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 OG 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 datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex 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 OG nr. 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.

54. Colegiul director, din analizarea înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

- Proporția numărului de femei în cadrul departamentului condus de partea reclamată este de aproximativ 80%, coordonarea celor două compartimente din cadrul direcției fiind delegată de director către două persoane iar dreptul de semnătură în absența directorului a fost delegat către una dintre colegele petentei.

- Directorul departamentului a manifestat un comportament neadecvat prin limbaj și manieră de comunicare, axat cu precădere față de femeile din departamentul pe care îl conduce și față de petentă, comportament care este tolerat de către președintele interimar al instituției și acceptat prin nesancționare de către conducere.

- Directorul departamentului a interacționat de foarte puține ori cu petenta deoarece există un responsabil numit la conducerea compartimentului care coordonează și monitorizează activitatea.

- Petenta a refuzat să îndeplinească sarcinile de serviciu și împreună cu alți colegi a început o campanie de denigrare la adresa directorului, care le-a atras atenția cu privire la nerespectarea obligațiilor de serviciu (sarcinile atribuite de superiorul ierarhic, comportament neadecvat la adresa conducerii direcției), nerespectarea programului de lucru, încălcarea prevederilor regulamentului de organizare și funcționare al instituției și respectarea rigorilor instituționale. Refuzul petentei de a-și îndeplini sarcinile de serviciu a afectat managerial activitatea direcției.

- Reprezentanții angajaților au cerut constituirea Comisiei de disciplină pentru sancționarea directorului de departament, o parte dintre aceștia fiind supuși abuzurilor verbale ale părții reclamate, conducerea refuzând în repetate rânduri sancționarea pentru acest gen de comportament față de angajați.

- Petenta a primit doar sarcini scrise, concrete, care erau menite să înlăture o mare parte din neregulile semnalate în activitatea ei, aceasta având și colaboratori externi veniți în sprijinul activității. Nu au fost acordate petentei sancțiuni menite să intimideze iar sarcinile primite au fost cuprinse într-un document scris, nefiind sarcini în plus față de activitatea curentă.

- Urmare a plângerilor și sesizărilor petentei la nivel instituțional, s-a considerat că atribuirea de sarcini acordate acesteia sunt acțiuni venite ca represalii asupra ei deoarece a semnalat în mod repetat abuzurile verbale ale părții reclamate, cerând penalizarea corespunzătoare a directorului de departament. Nu a existat vreo întâlnire față în față între petentă și directorul departamentului de la trimiterea primelor petiții la adresa acestuia.

- Petenta a aflat despre retragerea candidaturii pentru postul de referent principal în cadrul Institutului Cultural Roman la Viena la sfârșitul lunii iulie 2020, după examenul final, și a fost refuzată din partea conducerii să intre în posesia adresei prin care i s-a retras candidatura. Comunicarea telefonică cu privire la retragerea candidaturii s-a referit la argumentul că petenta este indispensabilă la sediul din București, motivul invocat de președintele instituției referitor la retragerea candidaturii petentei fiind prelungirea stării de alertă și imposibilitatea implicită de a organiza un concurs pentru

postul ce ar fi rămas liber după plecarea acesteia, cumulat cu încetarea detașărilor a peste 30 de persoane la ICR, urmare a OUG nr. 1/2020. Directorul departamentului nu avea un rol hotărâtor în desemnarea petentei și nici nu a limitat accesul acesteia la postul vizat în cadrul Institutului Cultural Român la Viena.

55. Petenta a invocat criteriul de gen afirmând că a fost creată pentru ea o situație de inferioritate care a afectat climatul de lucru, fiind supusă unei hărțuiri morale și intelectuale la locul de muncă.

56. În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei discriminări și nu se face nicio referire la modul în care au fost restrânse drepturile petentei cu privire la retragerea candidaturii privind detașarea într-o misiune externă, ca și repercursiune pentru activitatea acesteia de petiționare și din cauza sesizărilor pe care le-a adresat conducerii.

57. Părțile reclamate nu au urmărit în mod particular exercitarea unui comportament subiectiv asupra petentei, mobilul fiind reprezentat de prelungirea continuă a stării de alertă, care interzicea organizarea de concursuri, cumulat cu încetarea detașărilor a peste 30 de persoane urmare a prevederilor OUG nr. 1/2020. Petenta ar fi putut ocupa postul de referent principal în misiunea externă la Institutul Cultural Român Viena doar în condițiile organizării unui concurs în urma căreia să fie desemnată o altă persoană care să gestioneze activitatea petentei.

58. Cu privire la remarcile privind comportamentul agresiv, neadecvat prin limbaj și manieră de comunicare al părții reclamate, axat cu precădere față de femeile din departamentul pe care îl conduce și în special față de petentă, Colegiul director apreciază că probele nu sunt concludente în acest sens. În sprijinul comportamentului colegial vin și declarațiile de martor care probează faptul că discuțiile și întrevederile profesionale cu directorul departamentului s-au desfășurat într-o atmosferă de bună colegialitate, sprijin și încredere din partea conducerii, petenta fiind aceea care a încercat să defăimeze imaginea directorului departamentului creând o atmosferă tensionată în birou.

59. Așadar, nu se poate vorbi de elemente constitutive ale faptei de discriminare, respectiv un tratament discriminatoriu care să fi dus la încălcarea în vreun fel a dreptului la muncă sau al unui alt drept protejat de lege.

60. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000. Nu este relevantă o situație în care partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentei.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 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 faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

**V. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

**VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

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

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 21.07.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, DIACONU ADRIAN NICOLAE – membru, GRAMA HORIA – membru, LAZĂR MARIA – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, JURA CRISTIAN– membru, POPA CLAUDIA SORINA - membru**

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

**ASZTALOS CSABA FERENC  
Membru Colegiul Director,  
Președinte CNCD**

**Redactată și motivată: AND/FL**

Data redactării: 16.08.2021

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