



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 198 din 29.05.2024

Dosar nr: 584/2022

Petiția nr: 5891/29.08.2022

Petent:

Reclamat:

Obiect: petenta reclamă o posibilă discriminare la locul de muncă, considerându-se victimizată în urma unei plângeri adresate conducerii institutului, prin care reclamă hărțuirea morală de către doi colegi și hărțuirea sexuală făcută asupra ei de către un coleg de serviciu.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. cu domiciliul în

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. cu domiciliul

II. Procedura de citare a părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 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.

4. Prin adresa nr. 5891/21.09.2022 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 6563/21.09.2022 a fost citată partea reclamată, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 18.10.2022 (filele 8-9 la dosar).

5. Petenta a comunicat la dosar o completare la petiție, înregistrată cu nr. 7120/10.10.2022 (filele 10-11 la dosar).

6. Partea reclamată a comunicat la dosar un punct de vedere, la data de 17.10.2022 (filele 13-15 la dosar).

7. Petenta a transmis o precizare la dosar, înregistrată cu nr. 7444/19.10.2022 (fila 16 la dosar).

8. Punctul de vedere al părții reclamate a fost comunicat petentei prin adresa nr. 8506/22.11.2022, acordându-se acesteia un termen pentru depunerea de note/concluzii scrise (fila 17 la dosar).

9. Petenta a transmis, în termenul acordat, concluzii scrise la dosar, înregistrate cu nr. 29.11.2022 (filele 18-22 la dosar).

10. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților



Susținerea petentei

11. Petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare asupra sa, arătând următoarele:

12. Se arată că în urma depunerii unei reclamații a colegilor de birou, în data de 27.07.2022, în care colegii menționau faptul că nu vor să stea în același birou cu ea, petenta se consideră discriminată prin victimizare.

13. Această reclamație a colegilor survine atât ca urmare a petiției depuse de petentă la INHGA privind hărțuirea ei la locul de muncă de către doi colegi, cât și a hărțuirii sexuale efectuată asupra ei de către unul dintre colegii de serviciu.

14. Petenta menționează faptul că până la momentul în care aceasta a semnalat hărțuirea la locul de muncă, ea a avut o relație profesională și colegială foarte bună cu colegele de secție, actuale colege de birou și, în cei 20 de ani de muncă nu a existat nicio sesizare scrisă la adresa ei.

15. În continuarea expunerii petenta arată că, după ce a anunțat conducerea institutului de faptul că este hărțuită sexual de colegul de birou, aceasta a fost mutată în biroul 41 în data de 17.06.2022, împreună cu alte colege de birou. După ce petenta a înregistrat o plângere la INHGA privind hărțuirea sa la locul de muncă, în data de 18.07.2022, colegele de birou au depus și ele o sesizare în data de 27.07.2022, la adresa petentei. Petenta apreciază că această sesizare a colegilor reprezintă o atitudine de discriminare prin victimizare în urma plângerii făcute privind hărțuirea morală la locul de muncă de către doi colegi și a hărțuirii sexuale făcută asupra ei de către un coleg.

16. Petenta a solicitat conducerii o copie după sesizarea colegelor ei de birou prin care acestea susțin că nu doresc să stea cu ea în același birou, însă această solicitare i-a fost respinsă de către conducere. În data de 26.08.2022, petenta a depus la INHGA o reclamație la adresa colegelor de birou privind discriminarea la adresa ei, prin victimizare.

17. În concluzie, petenta apreciază că faptele descrise se încadrează în prevederile art. 2 alin (7) din OG nr. 137/2000 și solicită constatarea faptei de discriminare și sancționarea părții reclamate pentru atitudinea nepotrivită la adresa ei.

18. În susținerea celor menționate în petiție, petenta a depus la dosar următoarele înscrisuri: adresa prin care solicită sesizarea depusă de colegele ei de birou, răspunsul conducerii INHGA privind refuzul documentelor solicitate, reclamația depusă de petentă la adresa colegelor de birou (filele 3-7 la dosar).

19. În completarea la petiție depusă la data de 10.10.2022, petenta arată că a aflat de reclamația depusă de colegele ei în data de 01.08.2022, de la directorul științific, care i-a comunicat cu privire la aspectele semnalate de colege și că acestea nu mai doresc să lucreze în același birou cu ea. De asemenea, petenta arată că aceste colege nu mai vor să vorbească cu ea, o exclud din discuții, vorbesc doar între ele iar atunci când vor să comunice ceva între ele ies din birou sau comunică prin mesaje, atitudinea lor emanând ostilitate chiar și atunci când petenta dorește să comunice cu ele. Petenta asociază acest comportament al colegelor de birou cu faptul că, în urma reclamațiilor depuse de ea la adresa unor colegi care o hărțuiau, aceste colege au luat atitudine împotriva ei și i-au aplicat acest tratament necolegial.

20. S-au depus la dosar două probe audio și o transcriere a acestor conversații (fila 11 față verso la dosar).

21. În concluziile scrise transmise la dosar, petenta reiterează cele menționate anterior în petiție și expune următoarele:



22. Petenta apreciază că obiectul petiției este fondat raportat la domeniul de aplicare al OG nr. 137/2000, reclamata menționând în punctul ei de vedere care au fost motivele privind discriminarea petentei, motive ce implicit scot în evidență legătura dintre această reclamație și petiția depusă.

23. Persoanele care au hărțuit-o moral pe petentă și-au recunoscut faptele în fața conducerii institutului iar reclamata nu a fost implicată în ancheta privind hărțuirea petentei la locul de muncă și nici nu are calitatea necesară pentru a emite judecăți privind existența sau nu a unor dovezi clare și concrete. În înregistrarea audio se surprinde atitudinea ostilă a reclamatei din data de 01.08.2022 ca reacție la petiția depusă de petentă privind hărțuirea la locul de muncă, care prin afirmațiile sale confirmă, indirect, ostilitatea venită din partea reclamatei la adresa petentei.

24. Petenta menționează faptul că în 21 de ani de activitate la acest institut nu a existat nicio reclamație scrisă sau verbală la adresa ei și nu a fost convocată la nicio comisie de disciplină care să o vizeze însă, în urma sesizării depuse la institut privind hărțuirea ei la locul de muncă, aceasta a devenit atât pentru colegi cât și pentru conducere o persoană conflictuală, cele descrise venind ca efect al discriminării prin victimizare de către colega ei, în calitate de reclamată în acest dosar.

25. Se solicită respingerea solicitărilor reclamatei, admiterea probei constând în reclamația depusă împotriva ei, precum și admiterea petiției deoarece tratamentul advers are la bază dovezi evidente privind discriminarea prin victimizare de către reclamată.

Susținerile părții reclamate

26. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere în care arată următoarele:

27. Prin prisma relației profesionale pe care au trebuit să o construiască în calitate de colege în cadrul institutului, reclamata a remarcat încă de la început atitudinea conflictuală a petentei, precum și capacitatea acesteia de a distorsiona realitatea obiectivă a situațiilor.

28. Se arată că, pe fondul unor conflicte cu colegii de birou, petenta și-a mutat lucrurile personale, precum și propriul computer în biroul în care reclamata își desfășura activitatea, fără a le anunța pe viitoarele colege de birou și mutând atât lucrurile personale cât și stația de lucru ale colegei al cărei birou l-a ocupat, fără ca aceasta din urmă să fie prezentă sau măcar anunțată în prealabil.

29. Șeful ierarhic superior care a decis mutarea le-a informat pe angajate de faptul că mutarea petentei are caracter temporar iar, la data de 01.08.2022, petenta a fost înștiințată în scris cu privire la mutarea sa din cadrul biroului 41 (unde reclamata își desfășoară activitatea), lucru care nu s-a realizat deoarece petenta a refuzat.

30. Reclamata apreciază că decizia petentei de a se muta în biroul în care se află și în prezent este controversată, greu de înțeles și lipsită de sens și prin prisma faptului că în biroul în care se află în prezent reclamata și în care petenta a înțeles să se mute, se află și o altă colegă, care a fost colegă de birou cu petenta până în urmă cu aproximativ un an și a fost mutată de șeful ierarhic superior deoarece petenta a intrat des în nenumărate conflicte cu ea, decizându-se astfel separarea acestora pentru a elimina atmosfera tensionată deja creată.

31. Se arată că de când petenta s-a mutat în acest birou, au fost o serie de discuții în contradictoriu cu privire la caracterul temporar al șederii acesteia în spațiul de lucru pe care îl împart, petenta afirmând că nimeni nu o mai poate muta și acuzându-le pe colege de protejarea agresorilor și de faptul că nu i se susține cauza. De asemenea, petenta face

afirmații cu privire la felul cum arată atât reclamata cât și celelalte colege de birou afirmând că acestea nu își îndeplinesc atribuțiile de serviciu. Petenta are un comportament surprinzător deoarece pare că are o atitudine binevoitoare și colegială în ciuda afirmațiilor discreditante pe care le face.

32. Reclamata arată că atât ea cât și colegele sale de birou nu doresc să împartă același spațiu de lucru cu petenta dată fiind conduita ostilă a acesteia și modalitatea agresivă de a-și face dreptate prin transmiterea pe cale scrisă, către șefii ierarhici superiori ori către alte instituții publice ori private, a unor informații care au drept scop discreditarea persoanelor cu care se află în acest moment în conflict deschis, dar și discreditarea colegelor de birou afirmând că acestea nu își îndeplinesc atribuțiile de serviciu.

33. În continuarea expunerii, reclamata arată că a asistat, de-a lungul timpului, la conflicte între petentă și alți colegi din cadrul secției, observând cum aceasta instigă colegii la tot felul de discuții care nu ar trebui să existe într-un mediu de lucru. De asemenea, se apreciază că au existat și anumite conflicte de natură profesională între reclamată și petentă, care s-au finalizat cu tensiuni în relația lor profesională, petenta solicitând șefului ierarhic înlocuirea colegei de la coordonarea temei pe care colaborau.

34. Reclamata arată că solicitarea pe care au făcut-o conducerii, de a nu împărți biroul cu petenta, nu a venit ca o reacție la acuzele pe care aceasta le-a adus celor trei colegi, ci a venit ca o formă de apărare în fața agresivității pasive de care colega lor a dat dovadă de-a lungul timpului, motiv pentru care au și existat numeroase conflicte între ea și alți colegi din institut. Pe de altă parte, de când acest conflict a luat amploare, reclamata arată că a evitat să participe pasiv la o astfel de discuție deși petenta a deschis-o în nenumărate rânduri, acuzând-o atât pe reclamată cât și pe celelalte colege că îi susțin pe cei trei colegi pe care îi acuză, fără ca ea să fi adus dovezi pertinente și solide cu privire la faptele pe care le-a povestit.

35. Reclamata apreciază că, prin comportamentul său ostil și prin afirmațiile sale și acuzele nefondate pe care petenta i le-a adus afirmând că nu își îndeplinește sarcinile de serviciu, aceasta îi denigrează buna reputație profesională și îngreunează relația profesională pe care trebuie să o aibă.

36. În concluzie, reclamata solicită respingerea petiției ca neîntemeiată, precum și respingerea cererilor privind aplicarea unei amenzi contravenționale și publicarea în mass-media a unui rezumat al hotărârii.

37. În susținerea celor menționate în petiție, reclamata a depus la dosar următoarele înscrisuri: solicitarea din data de 01.08.2022 (fila 15 verso la dosar).

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

38. OG nr. 137/2000 definește discriminarea directă prin art. 2 alin. 1, care prevede: *„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”.

39. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

40. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al OG nr. 137/2000: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

41. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară”* (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau *„analoagă”* (Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori *„relevant similară”* (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma *„analoagă ori relevant similară”* (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).

42. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

43. Criteriile enumerate de OG nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând *„sau oricare alt criteriu”*, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, §56). *„Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele”* (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea *„orice altă situație”* trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §62).

44. Privind dreptul, Colegiul director se poate raporta la orice drept prevăzut de OG nr. 137/2000, de legislația națională, respectiv de tratatele internaționale ratificate de România. CEDO, în cauza Sejdić și Finci împotriva Bosniei și Herțegovinei, 22 decembrie 2009, §53, arată că Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului acoperă patru cazuri, în particular când o persoană este discriminată

„i. în a se bucura de orice drept asigurat în mod specific unei persoane conform legislației naționale;

ii. în a se bucura de un drept care se poate deduce din obligația clară a unei autorități publice în temeiul legislației naționale;

iii. de către o autoritate publică în exercitarea puterii discreționare (spre exemplu acordarea unor subvenții);

iv. prin orice alt act sau omisiune de către o autoritate publică (spre exemplu comportamentul autorităților de impunere a respectării legii când controlează o rebeliune).”

45. Art. 2 alin. 5 definește hărțuirea: *„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”.

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

46. Colegiul director constată că reclamata nu dorește să împartă același spațiu de lucru cu petenta din cauza conduitei acesteia.

47. În consecință, fapta sesizată nu reprezintă discriminare, respectiv hărțuire, întrucât nu există legătură de cauzalitate între fapta reclamată și criteriul invocat.

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.** Fapta sesizată nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin 1 și alin. 5 din OG nr. 137/2000;
- 2.** O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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 ședință

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN – Membru



JURA CRISTIAN – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactată și motivată: F.L., H.I.

Data redactării: 02.07.2024

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.

