



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 418 din 23.08.2023

Dosar nr.: 903/2022

Petiția nr.: 8902/08.12.2022

Petent: ...

Reclamat: Inspectoratul General al Poliției Române, ..., ...

Obiect: presupuse fapte de discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei:

... - ..., ...

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:

Inspectoratul General al Poliției Române

...

...

II. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20, alin.6, din O.G. nr.1307/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 8902/19.12.2022 și 9157/19.12.2021, a citat părțile.

4. Prin intermediul aceluiași adrese, petentei i s-a pus în vedere să completeze petiția inițială cu probe și să indice criteriul de discriminare în relație cu care s-au săvârșit presupusele fapte de discriminare.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta, șef serviciu Sirene în cadrul Inspectoratului General al Poliției, sesizează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării o serie de aspecte pe care le consideră fapte de hărțuire morală sistematică la locul de muncă și pe care le indică a fi săvârșite de comisarul șef de poliție ..., pe de o parte, și de comisarul șef de poliție ..., de pe altă parte.

7. Astfel, aceasta arată că este angajată al Ministerului Afacerilor Interne din anul 2002, iar, din anul 2004, că își desfășoară activitatea în cadrul Centrului de Cooperare Polițienească Internațională (CCPI), din IGPR. În anul 2007 aceasta a promovat concursul organizat pentru ocuparea funcției de șef serviciu Sirene, ocupând această



funcție.

8. Din iunie 2021, în funcția de director al CCPI a fost împuternicită comisar Șef de poliție ..., ca urmare a vacanței temporare a acesteia.

9. Petenta susține că la foarte scurt timp de la data împuternicirii, directorul a manifestat o atitudine persistentă degradantă, umilitoare și lipsită de etică și de deontologie profesională la adresa sa și a altor colegi. Petenta susține că a sesizat aceste aspecte conducerii IGPR, acestea nefiind remediate. Atitudinea manifestată de reclamată față de aceasta a fost din ce în ce mai abuzivă, ducând la deteriorarea gravă a condițiilor de muncă, prin lezarea imaginii petentei în fața colegilor și a subordonaților, a colegilor din alte structuri IGPR sau MAI, prin compromiterea viitorului său profesional.

10. Petenta reclamă următoarele aspecte săvârșite de prima reclamată:

a. Conduită ostilă sistematică, manifestată atât în relația interpersonală, cât și în fața colectivului, a subordonaților.

b. Hărțuire atât verbală, cât și prin solicitări profesionale adresate doar petentei nu și celorlalți șefi de servicii/birouri;

c. Comentarii verbale: „Fetițo, vezi-ți lungul nasului”, „... pe tine nu te îngrijorează ce spui?”, „Dna. ... țipă și ridică tonul”, „Nu ai făcut nimic în cei 15 ani de când ești șef”, „Până cel târziu la 1 octombrie să îți identifici un alt loc de muncă”, „Ești extrem de orgolioasă, te supraestimezi, tratezi oamenii cu dispreț și vorbești urât de toată lumea, nu integrezi, ci dezbinii, ești superficială și nu te apleci asupra serviciului, ignori normele legale, etc. „Acuzi, bârfești, împrăștii vorbe, fără să discuți, să întrebi, să faci eforturi să înțelegi”, „Gândește-te la tine în ansamblu, profesional și personal, și vezi de unde vin toate, fii cinstită cu tine, nu cu mine”, „cât ai de gând să mă mai f...cu adresele tale?”

d. Lezarea drepturilor și obligațiilor conferite de fișa postului, nepermițându-i petentei să își îndeplinească atribuțiile de șef serviciu, neconsultându-o în decizii legate de serviciul pe care îl conduce, neaducându-i la cunoștință decizii pe care le ia unilateral ce au efecte asupra serviciului său, obligarea de a semna documente fără a i se permite să le citească sau să consulte personalul cu privire la conținutul acestora.

e. Comportament șicanator la adresa petentei, i se trasează o multitudine de sarcini pe care îi solicită să le soluționeze într-un timp extrem de scurt, fiind uneori în imposibilitatea de a putea respecta aceste termene, este nominalizată la activități în afara orelor de program fără a ține cont de situația sa de familie monoparentală și mamă a doi copii minori

f. Amenințarea permanentă a petentei cu faptul că îi va acorda un calificativ nesatisfăcător la evaluarea anuală sau că va solicita cercetarea prealabilă Dezbinarea permanentă a personalului și luarea de decizii de natură să afecteze grav bunul mers în cadrul organizației, dispunând asupra mutării personalului pe funcții în care acesta nu are pregătire/experiența/calificarea necesară îndeplinirii atribuțiilor

g. Nepermiterea participării petentei la activități pentru care a fost solicitată/nominalizată să participe

h. Impunerea unei atmosfere ostilă, bazată pe frică și obediență absolută, cu consecințe grave asupra moralului personalului

i. Nu promovează o politică de motivare a personalului prin aprecierea prestației calitative, a vechimii în carieră, ci doar pe baza obedienței față de ordinele date

j. Nu acordă recompense în funcție de rezultatele obținute, ci doar pe bază de

„prietenie” sau alte criterii care nu au de-a face cu eficiența. Nu respectă cadrul organizațional existent în structurile de poliție, nu ia decizii bazate pe consultarea echipei manageriale (șefi birou și șefi servicii)

k. Emite dispoziții nelegale de desemnare în funcții de comandă, deși soluția legală de împuternicire sau scoatere la concurs există

l. Face afirmații discriminatorii legate de vârsta unor subalterni sau cu privire la faptul că o parte dintre aceștia nu sunt absolvenți ai Academiei de Poliție, deși fișa postului nu stabilește o astfel de limitare

m. Manifestă o neîncredere vădită și fățișă față de șefii de servicii, lucrând direct și personal doar cu șeful unui birou, cu care a dezvoltat relații de prietenie

n. Sechestrează și verifică telefonul de serviciu al unui angajat, telefon uitat în biroul directorului, și refuză să îl înapoieze imediat, ci abia după 40 de minute

o. Nu permite accesul subalternilor cu telefoanele personale la ședințe, singurele persoane ce beneficiază de acest drept sunt directorul și directorul adjunct

p. În discuțiile purtate, reclamata nu mai recunoaște ce a fost stabilit, punându-o pe petentă în situația de a discuta cu terțe persoane, de a lua angajamente profesionale față de acestea, pe care ulterior nu le mai poate onora

q. Reclamata ia decizii bazate pe furie, pe o pierdere vădită a controlului emoțional atunci când i se reclamă anumite atitudini sau acțiuni și se răzbună prin instituirea unor măsuri organizaționale ce îngreunează activitatea serviciilor și a CCPI în general

r. Deși i se aduce frecvent la cunoștință dorința de identificare a unor noi locuri de muncă de către angajați cu vechime și experiență, nu uzează de prerogativele manageriale conferite de a solicita o diagnoză organizațională pentru a fi identificate cauzele și înlăturate efectele.

s. Atribue permanent vina unor rezultate proaste în activitate personalului din subordine, nu își recunoaște „aportul” la aceste rezultate și nu mai recunoaște ordinele verbale date în acest sens.

11. Referitor la cea de-a doua reclamată, comisar șef ..., petenta susține că aceasta are o atitudine ostilă, intimidantă și ofensivă, nu se supune regulilor de etică și de deontologie în cadrul MAI, face afirmații mincinoase, degradante, la adresa acesteia și a altor colegi, întreține o atmosferă tensionată și autoritară, fiind îndeaproape sprijinită de susținută de directorul CCPI, cu care are o vădită relație de prietenie, în timpul programului. Din calitatea sa de șef birou, dă ordine și dispoziții șefilor de serviciu sau altor persoane cărora nu le poate dispune, se victimizează permanent, deși realitatea este contrară și obține favoruri din partea directorului care alocă sarcinile altor servicii/persoane, degrevând-o de activități ce îi sunt prevăzute în fișa postului. Țipă la subordonați, îi jignește, atribuindu-le apelative umilitoare, îi demotivează, iar aceștia sunt nevoiți să își găsească alte locuri de muncă. În data de 24 noiembrie 2022 petenta susține că i-a transmis acesteia pe e-mail un model de raport de mutare, conținând numele său, document pe care nu i-l solicitase. În data de 29.11.2022, prin email, ar fi acuzat-o de „abordare neprofesionistă” și de „management defectuos”. Reclamata ascultă la ușa discuțiile purtate în birourile directorilor, amenință verbal, iar apoi, când este confruntată, nu mai recunoaște atitudinea avută. Se sustrage permanent de la sarcinile de serviciu, atribuindu-le, cu permisiunea conducerii CCPI, altor servicii/persoane.

12. Petenta susține că reclamatele au instituit un mod totalitar de management în cadrul

CCPI, monopolizând informația și decizia, marginalizând orice persoană care nu este de acord cu „viziunea” acestora, efectele unui climat toxic fiind resimțite de majoritatea angajaților.

13. Tensiunile generate de reclamate, starea permanentă de pericol, de a fi acuzat pe nedrept sau de a da permanent explicații despre activitățile efectuate, generează o stare de disconfort accentuat la locul de muncă, generând stres, scăderea capacității de muncă, a motivației și creează unui mediu ostil de desfășurare a activității.

14. Petenta a indicat criteriile de discriminare pe care le consideră a avea o legătură de cauzalitate cu faptele pe care le-a reclamat. Astfel, aceasta consideră că reclamatele o discriminează din cauză că este femeie, că nu este absolventă a Academiei de Poliție și că nu a lucrat în sistemul operativ, că este mamă singură, are o statură de înălțime mică, este divorțată.

15. Față de petiția inițială, s-a depus din partea unei martore, ..., a unei declarații prin care se arăta că reclamata ... a manifestat un comportament inadecvat funcției pe care a ocupat-o, abordând o atitudine superioară și atotștiutoare pentru a-și impune punctul de vedere, generând artificial presiune și stres colectivului prin exagerarea unor situații. Referitor la cealaltă reclamată, ..., în declarația e martor, fosta angajată a explicat cauzele pentru care a solicitat mutarea. Astfel, atitudinea afișată de reclamată era vizibil intimidantă, tonul ridicat, neinvitând în niciun fel la o dezbatere colegială, lăsând impresia că o decizie deja fusese luată și doar se asigura de o aparență a unei decizii democratice. În cadrul serviciului a fost generat un mediu de lucru pe care aceasta îl percepea ca fiind toxic, ceea ce a dus la demotivarea sa în plan profesional, la renunțarea la orice inițiativă la locul de muncă, la un sentiment de neputință, generându-i un stres accentuat, oboseală permanentă și alimentându-mi dorința de a pleca din unitate. Aceasta precizează că a întocmit nota înaintată la dosar pentru că a dorit să atragă atenția asupra atmosferei care persista de mai bine de un an de zile, că această manieră de lucru este contraproductivă și trebuie să înceteze și pentru ca alți colegi, care nu au avut astfel de experiențe negative, să nu fie nevoiți să le experimenteze în viitor.

16. În ședința de audieri, martorii audiați au confirmat o situație tensionată, conflictuală în cadrul raporturilor de muncă, între părți.

Sușinerile reclamațiilor

Inspectoratul General al Poliției Române

17. Reclamata, prin notele scrise depuse la dosar, înregistrate cu nr. 446/19.01.2023, precizează că petenta, în calitate de ofițer de poliție în cadrul Centrului de Cooperare Polițienească Internațională, a formulat 4 sesizări la nivelul unității angajatoare, sesizări care se regăsesc în obiectul petiției înaintate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, prin care a reclamat mai multe aspecte în sarcina comisarului șef de poliție ..., inclusiv că o hărțuiește și o șicanează pe petentă printr-un continuu abuz de putere, exercitând un management neproductiv, autoritar, bazat pe decizii unipersonale, a reclamat activitatea și comportamentul acesteia, acuzând-o că o supune unei presiuni prin impunerea de sarcini multiple, unele care nu îi revin în mod normal, astfel încât să creeze cadrul permanent de întârziere și preconstituire de probe, dar și de adoptarea unei atitudini discriminatorii în ceea ce o privește. De asemenea, petenta a mai sesizat că directorul C.C.P.I. a supus un ofițer unui tratament degradant, umilitor și amenințător.

Rezultatele verificărilor efectuate de specialiștii Direcției Control Intern nu au confirmat acuzațiile formulate însă concluziile au conturat e: unui climat de muncă tensionat.

18. Reclamatul precizează a luat cunoștință despre existența unui climat tensionat la nivelul C.C.P.I., iar în raport de această constatare a manifestat un rol activ, dispunând măsuri inițiale pentru realizarea unui studiu de diagnoză organizațională, iar într-o etapă ulterioară, de efectuare a activităților specifice de intervenție psihologică primară de grup sau implementarea unui program de profilaxie psihologică de către serviciul specializat din cadrul instituției noastre. Măsura a fost realizată efectiv de Serviciul de Psihosociologie prin implementarea la nivelul C.C.P.I. a unui program de profilaxie adresat personalului Serviciului SIRENE, stabilindu-se ca obiectiv general „asigurarea unui nivel optim al siguranței psihologice în grupul de muncă”. Totodată, Serviciul de Psihosociologie a realizat și măsura dispusă în contextul semnalării unui potențial comportament dezadaptativ ce viza un ofițer din subordinea petentei.

19. Conducerea I.G.P.R. are o preocupare continuă de aplanare a acestui climat tensionat, astfel încât să nu fie influențate activitățile profesionale, făcând uz de toate instrumentele interne manageriale și de control.

20. Totodată, reclamatul menționează că au fost derulate trei proceduri disciplinare față de petentă (una declanșată în mod direct de persoana în drept, iar altele două inițiate la finalizarea activităților de verificare în cadrul a două sesizări înregistrate la Direcția Control Intern. Prin raportul nr. 2903719/26.11.2021) întocmit de comisarul șef de poliție ..., în calitate de director al C.C.P.I., au fost semnalate mai multe disfuncționalități în activitatea profesională desfășurată de comisarul șef de poliție ... (constând în: omisiunea de a verifica lucrările promovate la mapa directorului pentru semnare; nerespectarea procedurii privind înregistrarea și expedierea corespondenței oficiale; refuzul de a îndeplini sarcinile de serviciu sau îndeplinirea defectuoasă a acestora; modificarea unor documente ulterior rezoluționării/semnării/ aprobării de către conducere; utilizarea unui limbaj jignitor în relațiile de serviciu; administrarea defectuoasă a bunurilor aflate în patrimoniul instituției), context în care persoana în drept a dispus cercetarea prealabilă a ofițerului în cauză. Procedura disciplinară a fost declanșată prin Dispoziția inspectorului general al Poliției Române nr. 8782 din 14.12.2021, iar în cadrul acesteia s-a stabilit existența deficiențelor reținute în sarcina petentei, precum și că acestea au fost comise cu vinovăție, context în care conducerea I.G.P.R. a dispus sancționarea disciplinară cu „muștrare scrisă” , pentru “neglijență manifestată în îndeplinirea dispozițiilor primite de la șefi ierarhici sau de la autoritățile anume abilitate de lege”. Prin petiția nr. 2274278/03.03.2022 , doamna ..., ofițer în cadrul C.C.P.I.. a semnalat mai multe deficiențe în activitatea profesională, dar și un comportament ostil adoptat în relațiile de serviciu de doamna comisar șef de poliție ... (constând în aplicarea de testări profesionale fără suport legal, conduită disprețuitoare, de superioritate, dublată de atitudine discriminatorie, crearea de presiuni psihice asupra petentei, refuzul de acordare a concediului de odihnă), iar în acest context au fost efectuate verificări de Direcția Control Intern, la finalizarea cărora s-a propus și aprobat de persoana în drept cercetarea prealabilă a ofițerului reclamat, pentru a se stabili dacă aspectele reținute în sarcina sa reprezintă abateri disciplinare. Procedura disciplinară a fost declanșată prin Dispoziția inspectorului general al Poliției Române nr. 8160 din 09.05.2022, iar în cadrul acesteia nu s-au confirmat aspectele sesizate, constatându-se lipsa vinovăției doamnei comisar

șef de poliție ..., astfel că s-a dispus clasarea dosarului. În contextul obținerii unor date suplimentare în petiția nr. 2274378/25.03.2022, prezentată la pct. 1, au fost efectuate verificări de Direcția Control Intern, iar la finalizare au fost reținute aspecte imputabile petentei și altor doi ofițeri din cadrul unității, context în care s-a propus declanșarea cercetării prealabile pentru a se stabili dacă aspectele reținute în sarcina acestora reprezintă abateri disciplinare. Procedura disciplinară a fost declanșată prin Dispoziția inspectorului general al Poliției Române nr. 8607 din 31.05.2022, iar în cadrul acesteia s-a stabilit existența deficiențelor reținute în sarcina petentei, precum și că acestea au fost comise cu vinovăție, context în care conducerea I.G.P.R. a dispus sancționarea disciplinară cu „mustrare scrisă”, pentru „neglijență manifestată în îndeplinirea dispozițiilor primite de la șefii ierarhici sau de la autoritățile anume abilitate de lege”.

... – comisar șef birou, activitatea Biroului Urmărire Localizare - B.U.L. din cadrul Serviciului Sirene din C.C.P.L

21. Prin notele scrise depuse la dosar, înregistrate cu nr. 239/12.01.2023, 371/17.01.2023 și 1152/14.02.2023, filele 28-112, 261-280 și 392-395, reclamata arată că în perioada 2014-2022, petenta i-a creat o serie de șicane, i-a creat dificultăți în activitatea profesională, a manifestat o atitudine de superioritate, a exercitat presiuni pe mai multe paliere, a fost supraîncărcată de sarcini, a întreținut starea de dezbinare, conflictuală.

22. Astfel, reclamata susține că, în ciuda tuturor piedicilor puse de petentă, a supraîncărcării intenționate cu sarcini și a hărțuirii continue și sistematice, pe parcursul celor 7 ani în care a lucrat peste programul de lucru normal, cel puțin 2 ore, în lipsa sprijinului și indicațiilor profesionale petentei, a fost nevoită să își canalizeze toate eforturile spre atingerea obiectivelor instituționale și și-a îndeplinit întotdeauna sarcinile de serviciu. Aceasta susține că a conștientizat atitudinea distructivă pe care aceasta o manifesta față de ea și periodic față de diverși colegi, dar de fiecare dată a surmontat situația cu sprijinul colegilor și al conducerii.

23. La rândul său, reclamata o acuză de hărțuire pe petentă și susține că s-a adaptat la situație concentrându-și toată energia în vederea realizării sarcinilor de serviciu, destresând situațiile tensionate, considerând cu tărie că doar prin exemplul propriu pot forma și menține o echipă de specialiști.

24. Aceasta consideră că petenta i-a lezat imaginea, demnitatea și prestigiul profesional. Încercând să inoculeze colegilor și factorilor de conducere că desfășoară un management defectuos la nivelul B.U.L.

IV. Cadrul legal aplicabil. Motivele de fapt și de drept

I. Constituția României

Art. 16

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

Art. 41

(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

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.

Art. 5. - Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 [alin. \(1\)](#) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

Art. 6. - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingeri, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

Art. 7. - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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.

25. 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.

26. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură petenta a fost hărțuită sau discriminată de reclamate. 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.

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

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

29. 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.

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

31. 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.

32. 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.

33. În speța de față, Colegiul director reține că față de petenta, angajată a Inspectoratului General al Poliției Române, susține că asupra ei s-au săvârșit o serie de acțiuni șicanatorii, discriminatorii de către cele două reclamate invocând mai multe criterii de discriminare: femeie, că nu este absolventă a Academiei de Poliție și că nu a lucrat în sistemul operativ, că este mamă singură, are o statură de înălțime mică, este divorțată. Față de criteriul gen, Colegiul director nu poate reține acest criteriu, întrucât atât petenta cât și cele două reclamate sunt reprezentante ale aceluiași sex, neputându-se identifica acest element de distincție, de diferențiere.

34. Față de restul criteriilor pe care le-a invocat petenta, Colegiul director, raportat la documentele depuse la dosar, de declarațiile martorilor etc., nu poate reține o legătură de cauzalitate între acestea și faptele sesizate, acestea nefiind confirmate în vreun fel în conținutul documentelor.

35. Colegiul director, față de probele depuse și din analiza documentelor, constată existența unui climat tensionat în raporturile de muncă ale petentei cu părțile reclamate. Pe de altă parte, Colegiul director constată că anterior înaintării sesizării Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării petenta a fost cercetată disciplinar și sancționată pentru disfuncționalități în activitatea profesională desfășurată de aceasta. Față de reclamațiile pe care petenta le-a înaintat unității angajatoare care reclamau anumite aspecte săvârșite de reclamate, aspecte care se regăsesc în prezenta speță, Colegiul director constată că presupusele fapte nu s-au confirmat.

36. Astfel, coroborând lipsa unui raport de cauzalitate între criteriile de discriminare pe care le-a indicat petenta și faptele sesizate precum și argumentele prezentate mai sus, toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director constată că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentei și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

37. Astfel, în lipsa unui criteriu de discriminare care poate fi reținut sau a unui raport de cauzalitate între criterii și fapte sesizate, Colegiul director constată faptul că obiectul petiției nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, reprezentând, mai degrabă, un litigiu de muncă.

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 criteriu. Lipsă legătură de cauzalitate. Speța poate fi analizată din perspectiva unui litigiu de muncă, competența fiind a instanțelor de judecată;

2. O copie se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: -

VI. 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 ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru

BABUȘ Radu - Membru

DIACONU Adrian Nicolae - Membru

GRAMA Horia – Membru

MOȚA Maria – Membru

POPA Claudia Sorina - Membru

RAIU Cătălin Valentin – Membru

SĂVULESCU Radu – Cosmin - Membru

Redactată și motivată: HG/AB
Data redactării: 29.08.2023

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.