



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 421
din data de 23.08.2021

Nr. dosar: 863/2022

Nr. petiție: 8550/23.11.2022

Petent: ...

Reclamat: Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
Patronatul Tinerilor Întreprinzători din Romania

Obiect: petentul reclamă faptul că un program finanțat de partea reclamată este discriminatoriu la adresa bărbaților.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul sau reședința petentului

1....

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene

3. Patronatul Tinerilor Întreprinzători din Romania

II. Procedura de citare

4. Prin adresele nr. 8550/20.12.2022, respectiv nr. 9239/20.12.2022 (filele 3-5 la dosar) s-a realizat citarea părților, cu termen de audiere în data de 19.01.2023. Părțile au fost absente la ședința de audieri.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.106/09.01.2023 partea reclamată Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, transmite note scrise și înscrisuri probatorii (fila 7-18 la dosar).

6. Prin adresa înregistrată cu nr. 349/16.01.2023 partea reclamată Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România transmite punct de vedere (fila 20-22 la dosar).

7. În data de 19.01.2023 se transmite petentului și prin email, citația, deoarece citația transmisă cu poșta română nu a fost ridicată de la oficiu postal. (fila 24 la dosar). În cuprinsul aceluiași email i-a fost solicitat petentului o altă adresă de corespondență în cazul în care aceasta s-a schimbat, precum și solicitarea de a ne confirma primirea e-mailului.

8. Prin adresa înregistrată cu nr. 4271/07.06.2023 se comunică petentului punctele de vedere transmise de către părțile reclamate. (fila 25 la dosar).

9. În data de 05.07.2023 se comunică petentului și prin email, punctele de vedere transmise de către părțile reclamate, deoarece acestea nu au fost ridicate de la oficiu postal. (fila 24 la dosar). În cuprinsul aceluiași e-mail i-a fost solicitat petentului o altă adresă de corespondență în cazul în care aceasta s-a schimbat, precum și solicitarea de a ne confirma primirea e-mailului.



10. Menționăm că petentul nu a mai răspuns la nicio solicitare a CNCD, nu a mai transmis niciun document la dosar.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

11. Petentul susține că, în calitate de aplicant în cadrul unui program de finanțare prin fonduri nerambursabile, i s-a încălcat dreptul la egalitate de șanse privind genul.

12. Petentul arată că este vorba de programul aferent Proiectului ENTER – Acces pe piața muncii pentru tinerii NEETS din Regiunea Sud-Muntenia ..., prin care persoanele de sex feminin obțin un punctaj suplimentar, acest proiect fiind condiționat, prin metodologia sa doar de vârstă și alte condiții profesionale (*categoria NEETs în care se încadrează tinerii în vârstă de 15-29 de ani, care nu fac parte din populația ocupată, nu studiază/învață în cadrul sistemului formal de educație și nu participă la niciun fel de cursuri sau alte instruirii în afara sistemului formal de educație*)

13. Petentul mai susține că la momentul transmiterii petiției (23.11.2022) proiectul era încă în desfășurare, încheindu-se evaluarea participanților, acesta fiind defavorizat din cauza criteriului privind genul aplicantului.

14. Petentul mai precizează că, prin dreptul la contestație pe care l-a avut, a solicitat îndreptarea acestei nereguli care în opinia sa contribuie la promovarea discriminării, însă echipa de management de la finanțatorul acestui proiect, respectiv Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România nu i-a oferit un răspuns.

Susținerile părții reclamate – Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene

15. Prin adresa înregistrată cu nr. 106/09.01.2023 partea reclamată Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene transmite punct de vedere prin care precizează următoarele aspecte:

Potrivit prevederilor Ghidului solicitantului „în funcție de rezultatele analizei realizate la nivel de comunitate și de nevoile de ocupare ale persoanelor din grupul țintă” activitatea 5 - Susținerea antreprenoriatului, inclusiv a ocupării pe cont propriu, putea include subactivitatea 5.1 Acordarea de sprijin persoanelor din grupul țintă pentru înființarea de afaceri și subactivitatea 5.2 Acordarea de subvenții (micro-granturi) pentru înființarea de noi afaceri, subactivitate care intră sub incidența ajutorului de minimis, fiind aplicabile prevederile Schemei de ajutor de minimis - Anexa 6 la Ghidul solicitantului - în cadrul schemei de ajutor de minimis „Viitor pentru tinerii Neets I”, administratorii schemei de ajutor de minimis sunt administratorii schemei de antreprenoriat, respectiv entitățile publice sau private care implementează, în calitate de beneficiar al contractului de finanțare, un proiect în cadrul căruia se atribuie ajutoare de minimis pentru înființarea de start up-uri, cu respectarea condițiilor impuse în cadrul acestei scheme de ajutor de minimis și detaliate în Ghidul solicitantului - condiții specifice „Viitor pentru tinerii Neets I”.

- În cererea de finanțare cu titlul „ENTER - Acces pe piața muncii pentru tinerii NEETS din Regiunea Sud-Muntenia”, **secțiunea Context**, beneficiarul a prevăzut faptul că:

„Proiectul contribuie în mod direct și într-o măsură considerabilă la realizarea obiectivelor din documentele strategice relevante și la soluționarea nevoilor specifice ale GT, astfel: **STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ (SNOFM) 2014- 2020: - proiectul acorda o atenție deosebită femeilor, asumând un procent de min. 40% femei în total GT al proiectului**”. Totodată, în secțiunea Grup țintă s-a prevăzut că minim 40% din grupul țintă vor fi femei (152 persoane din 378).

- Reclamatul mai arată că în considerarea numărului mare de tineri NEETs din regiunea Sud Muntenia din mediul rural, de etnie roma, **femei**, si cu nivelurile de ocupabilitate C si D, respectiv "greu ocupabil" si "foarte greu ocupabil", **grupul țintă al proiectului include procente minime de participanți aparținând acestor categorii pentru a asigura sprijin susținut acestor categorii vulnerabile** si pentru a maximiza impactul proiectului în considerarea structurii populației regiunii Sud Muntenia.

-Referitor la afirmația petentului potrivit căreia i s-ar fi încălcat dreptul la egalitatea de șanse privind genul, reclamatul arată faptul că, în **secțiunea Egalitatea de gen, pagina 67 din cererea de finanțare**, sunt prevăzute următoarele aspecte:

- Prin activitățile propuse, proiectul promovează ca principiu general **egalitatea de gen**.
- **Membrii consorțiului de proiect vor realiza recrutarea experților doar pe criterii strict profesionale: cunoștințe, experiența, abilitați. Astfel se va putea realiza recrutarea si implicarea in echipa proiectului a oricărei persoane care îndeplinește condițiile de ocupare a postului, indiferent de gen.**
 - Proiectul prevede remunerații egale pentru femeile si barbatii care vor face parte din echipa de implementare a proiectului si vor avea aceeași fisa a postului.
 - Campania desfasurata in cadrul A.2. **va asigura sanse egale de participare la proiect** pentru persoanele din toate județele regiunii de referință a proiectului, indiferent de gen.
 - **Pentru a asigura accesul egal la proiect, promovarea acțiunilor se va face prin mijloace de comunicare egal accesibile femeilor si bărbaților.**
 - **Egalitatea de sanse** va fi inclusa ca tema in cadrul ședințelor echipei de proiect pentru a se asigura respectarea ei pe toata durata de implementare si in toate materialele/actiunile realizate in proiect.
 - **GT (grupul țintă) va fi selectat avand in vedere respectarea acestui principiu, minim 40% fiind reprezentat de femei (152 persoane).**
 - In cadrul programelor de formare profesionala implementate vor fi incluse secțiuni distincte care vizeaza **promovarea egalitatii de gen**, iar viitorilor antreprenori li se vor prezenta cai concrete de integrare a acestui principiu in activitatea curenta a firmei, astfel incat aceștia sa asigure femeilor acces egal la ocuparea locurilor de munca.
 - **In cadrul concursului de planuri de afaceri vor fi punctate suplimentar afacerile care creeaza noi locuri de muncă pentru grupuri vulnerabile, inclusiv pentru femei.**

- Reclamatul mai arată că potrivit prevederilor Ghidului solicitantului (pag. 10-13), în implementarea subactivităților 5.1 și 5.2, administratorul schemei de antreprenoriat are întreaga răspundere pentru:

derularea procesului de selecție a grupului țintă;
elaborarea procedurii și a criteriilor de selecție a planurilor de afaceri;
conținutul dosarelor privind planurile de afaceri, modul de organizare și de derulare a concursului de planuri de afaceri și rezultatul concursului.

Ghidul solicitantului prevede faptul că:

„Planurile de afaceri vor fi supuse aprobării unei comisii de selecție, pe baza unor criterii stabilite de beneficiarul finanțării nerambursabile, în cadrul unui proces transparent și nediscriminatoriu”

și

„Juriul va avea în vedere aplicarea unui mecanism de evaluare și selecție a planurilor de afaceri bazat pe următoarele principii: vor fi aplicate principii și criterii de transparență, echidistanță și obiectivitate, **tratament egal și nediscriminare**, precum și respectarea regulilor pentru evitarea conflictului de interese, conform legislației aplicabile”.

- Reclamatul precizează că petentul face referire la Metodologia de selecție a planurilor de afaceri, document încărcat pe <https://www.ptir.ro/noutati/lansarea-concursului-de-planuri-de-afaceri-in-cadrul-proiectului-enter-acces-pe-piata-muncii-pentru-tinerii-neets-din-regiunea-sud-muntenia.html> care favorizează obținerea unui punctaj suplimentar pentru femei. În acest sens, din analiza documentului antementionat, punctul 9 - Procesul de evaluare și clasificarea candidaturii eligibile, rezulta o singură mențiune cu privire la femei: în cadrul concursului de planuri de afaceri se vor puncta următoarele aspecte: (...) **angajarea de persoane din grupuri vulnerabile sau femei, însă această mențiune este în acord cu cererea de finanțare (pagina 67)**: în cadrul concursului de planuri de afaceri vor fi punctate suplimentar afacerile care creează noi locuri de muncă pentru grupuri vulnerabile, inclusiv pentru femei, astfel, Metodologia amintită nu menționează că vor fi selectate planuri de afaceri ale aplicanților femei.

- Reclamatul precizează că documentul elaborat de administratorul schemei de antreprenariat (beneficiar al contractului de finanțare) nu se transmite spre aprobare nici Organismului Intermediar Regional pentru Programe Europene Capital Uman Regiunea Sud-Est (OIR PECU Regiunea Sud-Est) și nici Ministerului Investițiilor și Proiectelor Europene, fiind răspunderea exclusivă a administratorului schemei de antreprenariat. Potrivit prevederilor Ghidului solicitantului (pagina 11), în cazul în care, în urma verificărilor ulterioare, Autoritatea de Management, Organismul intermediar sau orice altă instituție publică cu atribuții de monitorizare, audit sau control va identifica elemente care demonstrează că una sau mai multe întreprinderi au beneficiat de finanțare în baza unui plan de afaceri care nu a fost elaborat respectând principiile sau criteriile privind transparența, echidistanța, obiectivitatea, tratamentul egal, nediscriminarea și evitarea conflictului de interese, cheltuielile aferente vor fi considerate neeligibile, iar indicatorii asociați acelei/acelor întreprinderi vor fi considerați nerealizați.

- Reclamatul precizează că petentul a formulat o contestație în acest sens, la care OIR PECU Regiunea Sud-Est, la nivelul căruia se desfășoară proiectul, a precizat următoarele aspecte:

”Până la data prezentei nu au fost transmise spre verificare decât Raportul tehnic nr. 1 și Raportul tehnic nr. 2; din analiza documentelor depuse de către Beneficiar, a rezultat că, acestea nu conțin informații cu privire la Concursul PLANURI DE AFACERI; conform Instrucțiunii 18/12.04.2022 privind stabilirea procesului de validare a respectării criteriilor de acordare a ajutorului de minimis în cadrul proiectelor implementate prin schema de ajutor de minimis „VIITOR PENTRU TINERII NEETS I (AP 1/PI 8.U/OS 1.1&1.2) ”, nu au fost transmise documente justificative spre validare conform art. 3 și art. 4 din Instrucțiune”,

*„In momentul în care Beneficiarul va transmite documentele spre validare, vom reveni cu un răspuns privind aspectele sesizate de către petent”. Întrucât până la momentul respectiv nu au fost transmise spre verificare decât Raportul tehnic nr. 1 și Raportul tehnic nr. 2 iar din analiza acestora nu rezultă informații cu privire la Concursul PLANURI DE AFACERI. În acest sens reclamatul concluzionează **faptul că petiția este prematur introdusă iar pe fond, este neîntemeiată și solicită respingerea acesteia.***

Sușinerile părții reclamate - Patronatul Tinerilor Întreprinzători din Romania

16. Prin adresa înregistrată cu nr. 349/16.01.2023 partea reclamată Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România transmite punct de vedere (fila 20-22 la dosar), prin care precizează următoarele aspecte:

- În cadrul concursului de planuri de afaceri organizat de PTIR, 15 tineri NEETs au depus planuri de afaceri, dintre aceștia 9 tineri fiind selectați în vederea acordării de ajutor de minimis. Conform clasamentului final publicat de PTIR pe pagina web:

<https://www.ptir.ro/noutati/rezultate-finalc-eonkurs-de-planuri-de-afaceri-enter.html>, dintr-un total de 15 candidați (6 bărbați și 9 femei), 9 au fost desemnați câștigători, din care: 4 bărbați și 5 femei. Din cei 4 bărbați câștigători, 2 au obținut punctaj maxim la criteriul de evaluare I.1: "Minim 1 loc de muncă creat pentru o persoană vulnerabilă/ femei".

- Aplicantul petent ... nu a fost discriminat pe criterii de gen, evaluarea fiind a planului de afaceri depus, raportat la *Regulamentul UE privind Fondul Social European nr. 1304/2013* și la *Metodologia privind organizarea concursului de planuri de afaceri*, și nu în funcție de genul aplicantului, așa cum susține cu rea-credință dl. ... în plângerea formulată; Astfel, acei candidați care au prevăzut în planul de afaceri depus în cadrul concursului crearea a minim unui loc de muncă pentru O PERSOANĂ VULNERABILĂ SAU O FEMEIE au obținut cele 3 puncte în Faza B de evaluare, fără a avea legătură cu genul persoanei care a aplicat planul de afaceri, întrucât:

- Metodologia de concurs nu a constrâns candidații să creeze un loc de muncă pentru ei înșiși în cadrul afacerilor nou înființate;

- Conform Metodologiei de concurs, candidații aveau posibilitatea de a crea unul sau mai multe locuri de muncă, suplimentar locului de muncă obligatoriu.

- Reclamata mai arată că susținerile petentului sunt neîntemeiate, după cum se precizează în Metodologia privind organizarea concursului de planuri de afaceri există alternativa de a crea minim 1 loc de muncă pentru o persoană vulnerabilă sau pentru o femeie, neexistând condiția de a fi creat un loc de muncă exclusiv pentru femei. Mai mult, conform prevederilor metodologiei, candidații femei aveau posibilitatea de a nu-și asuma crearea a minim unui loc de muncă pentru o persoană vulnerabilă sau o femeie, în timp ce candidații bărbați aveau posibilitatea de a-și asuma crearea a minim unui loc de muncă pentru o persoană vulnerabilă sau o femeie. Genul aplicantului nu a implicat acordarea automată a punctajului aferent acestui criteriu de evaluare. Afirmațiile petentului referitoare la lipsa unui răspuns la contestația sa "însă echipa de management s-a ferit să îmi ofere un răspuns" sunt neadeverate, dovedind reaua-credință a acestuia, răspunsul la contestație fiindu-i transmis pe e-mail în data de 21.11.2022; în acest răspuns, aplicantului i se argumentează punctajul acordat la criteriile de evaluare contestate, inclusiv la criteriul de evaluare I.1: "Minim 1 loc de muncă creat pentru o persoană vulnerabilă/ femei".

- Reclamata ASOCIAȚIA PATRONATUL TINERILOR ÎNȚEPRINZĂTORI DIN ROMÂNIA (PTIR) consideră neîustificată Plângerea privind încălcarea dreptului la egalitatea de șanse depusă de aplicantul Aplicantul nu a fost defavorizat din cauza criteriului privind genul aplicantului, iar afirmația "persoanele de sex feminin obțin un punctaj suplimentar" este falsă.

IV. Motivarea în fapt și drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / iurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:



17. Constituția României

Art. 1 alin (3): "România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. "

Art. 16 Egalitatea în drepturi: "(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

Nimeni nu este mai presus de lege. (...)"

18. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 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”. (5): „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”*

19. Codul Muncii, art. 5:

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Principiile de analiză

20. 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”.

21. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă discriminare directă în condițiile în care 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**”.

22. 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

23. *Articolul 7 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională.
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

24. În fapt, **Colegiul Director reține** că petentul a participat la un concurs de planuri de afaceri organizat de PTIR, unde 15 tineri NEETs au depus planuri de afaceri, dintre aceștia, 9 tineri fiind selectați în vederea acordării de ajutor de minimis, dintr-un total de 15 candidați (6 bărbați și 9 femei).

25. În drept, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, discriminarea presupune tratamentul diferit, aplicat în situații similare ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătură de cauzalitate.

26. Sub aspectul incidenței prevederilor art.2 din O.G. nr.137/2000 republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, 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 etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în

particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. **Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).**

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

28. Având în vedere faptul că petentul consideră că i se încalcă dreptul și egalitatea de șanșă la participarea și selecția în cadrul proiectului, pe criteriul de gen, susținând că persoanele de sex feminin obțin un punctaj suplimentar la concursul de selecție a planurilor de afaceri din cadrul proiectului.

29. Pe de altă parte, în ceea ce privește comparabilitatea invocată de petent, Colegiul director reține că situația nu este comparabilă, având în vedere condițiile stipulate în Metodologia de selecție a planurilor de afaceri, la punctul 9 rezultă o singură mențiune cu privire la femei, respectiv:

În cadrul concursului de planuri de afaceri se vor puncta următoarele aspecte:

(...) angajarea de persoane din grupurile vulnerabile sau femei,- această mențiune este în accord cu cererea de finanțare.

(...) în cadrul concursului de planuri de afaceri vor fi punctate suplimentar afacerile care creează noi locuri de muncă pentru grupuri vulnerabile, inclusiv pentru femei.

30. De asemenea Metodologia de selecție a planurilor de afaceri, nu menționează că vor fi selectate planuri de afaceri ale aplicanților femei și totodată în cererea de finanțare cu titlul „ENTER - Acces pe piața muncii pentru tinerii NEETs din Regiunea Sud-Muntenia”, **secțiunea Context**, beneficiarul a prevăzut faptul că:

„Proiectul contribuie în mod direct și într-o măsură considerabilă la realizarea obiectivelor din documentele strategice relevante și la soluționarea nevoilor specifice ale Grupului Țintă, astfel: **STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ (SNOFM) 2014-2020: - proiectul acorda o atenție deosebită femeilor, asumând un procent de min. 40% femei în totalul GT al proiectului**”. Totodată, în secțiunea Grup țintă s-a prevăzut că **minim 40% din grupul țintă vor fi femei (152 persoane din 378)**.

31. Cu atât mai mult potrivit prevederilor Ghidului solicitantului, în cazul în care, în urma verificărilor ulterioare, Autoritatea de Management, Organismul Intermediar sau orice altă instituție publică cu atribuții de monitorizare, audit sau control va identifica elemente care demonstrează că una sau mai multe întreprinderi au beneficiat de finanțare în baza unui plan de afaceri care nu a fost elaborat respectând principiile sau criteriile privind transparența, echidistanța, obiectivitatea, tratamentul egal, nediscriminarea și evitarea conflictului de interese, cheltuielile aferente vor fi considerate neeligibile, iar indicatorii asociați acelei/acelor întreprinderi vor fi considerați nerealizați.

32. Raportat la cele menționate mai sus, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar o legătură de cauzalitate între criteriul invocat (gen) de petent și fapta sesizată, care să poată conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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: RCV/VNC
Data redactării: 25.08.2023

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 tuturor formelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

