



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 52 din 19.02.2025

Dosarul nr. 846/2022

Petiție nr. 8468/21.11.2022

Petent:

Reclamați: Direcția Generală de Poliție Locală și Control a Municipiului București

.....

.....

Obiect: Petentul sesizează o serie de acte de discriminare și victimizare, șavârșite de personalul de conducere al angajatorului, pe criteriul etnic și de gen.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și domiciliul reclamaților

2. **Direcția Generală de Poliție Locală și Control a Municipiului București**, prin reprezentant legal, cu sediul în București, Bulevardul Libertății nr.18, bl. 104, sector 5 (în continuare R1);

3. – director executiv – Direcția Generală de Poliție Locală și Control a mun. București – la sediul din București, Bulevardul Libertății nr.18, bl. 104, sector 5 (în continuare R2);

4. – director executiv adjunct – Direcția Generală de Poliție Locală și Control a mun. București – la sediul din București, Bulevardul Libertății nr.18, bl. 104, sector 5 (în continuare R3).

II. Citarea părților

5. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților, sens în care s-au emis citațiile nr. 8468/23.12.2022, respectiv nr. 9324/23.12.2022 prin care au fost citați atât petentul, cât și părțile reclamate, pentru data de 16.01.2023, orele 11:00, procedură legal îndeplinită, dată la care părțile reclamate au fost prezente la audieri, însă petentul nu a fost prezent.

6. Prin cererea înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 128/09.01.2023, petentul solicită amânarea ședinței de audieri din data de 16.01.2023, întrucât în respectiva zi este programat pentru efectuarea unor investigații medicale.

7. Prin adresa nr. 4070/29.05.2023, i-a fost comunicat petentului, referitor la cererea acestuia cu nr. 128/09.01.2023, faptul că după analiza documentelor probatorii anexate cererii, nu s-au identificat motive temeinice pentru acordarea unui nou termen de audiere. De asemenea, referitor la cererea petentului cu numărul 129/09.01.2022, i-a fost comunicat faptul că



solicitarea va fi analizată împreună cu fondul cauzei, în cadrul ședinței de deliberări, sub aspectul temeiniciei recuzării doamnei de la soluționarea prezentei petiții.

8. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a procedat la recitarea părților, sens în care s-au emis citațiile nr. 5440/19.07.2023, pentru data de 08.08.2023, orele 11:30, dată la care toate părțile au fost prezente la ședința de audieri.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

9. Petentul, angajat al Direcției Generale de Poliție Locală și Control a Municipiului București (D.G.P.L.C.M.B.) cu funcția de Inspector superior, mutat temporar în cadrul Direcției de Siguranță și Ordine Publică- Biroul Monitorizare Obiective I, (care se prezintă *femeie transgender, de etnie evreiască -membră a Federației Comunităților Evreiești din România - Comunitatea Evreilor din București*), sesizează o serie de acte de discriminare și victimizare, săvârșite de personalul de conducere al angajatorului, respectiv directorul executiv și directorul executiv adjunct, pe criteriul etnic și de gen.

10. Petentul precizează că formulează prezenta petiție în continuarea și în revenire la sesizările anterioare nr. 9189/07.12.2021, 9355/13.12.2021 și 9813/28.12.2022, cu alte noi acte de discriminare, de dată recentă, comise în continuarea celor anterioare, sesizate în luna decembrie 2021, unele din cele mai noi acte de discriminare încadrându-se și în prevederile legale referitoare la actele de victimizare.

11. Astfel, petentul reclamă o serie de fapte comise de părțile reclamate, ulterior celor sesizate prin plângerile anterioare, respectiv:

- refuzul repetat și ferm al directorului general și directorului general adjunct ai instituției angajatoare, să i se comunice de către angajator conform legii, o serie de informații privind : ultima perioadă din anul 2021 în care a deținut autorizație pentru acces la informații clasificate la nivelul instituției; data de la care nu a mai fost autorizat pentru acces la informații clasificate, precizând în acest sens că, caracterul discriminator al respectivului refuz este dovedit de faptul că în timp ce lui i se refuză accesul la respectivele informații cu privire chiar la persoana sa, un număr de cel puțin 6 alți angajați din instituție s-au aflat la diferite momente în posesia respectivelor informații. Petentul precizează că motivul necomunicării informațiilor este determinat de faptul că în momentul recepționării informațiilor solicitate, va putea demonstra caracterul fals al afirmațiilor făcute, atât verbal, cu ocazia audierilor din 24.05.2022 desfășurate la sediul C.N.C.D., cât și în adresa părții reclamate R1 nr. 28189/23.06.2022, transmisă C.N.C.D. și petentului, în care se invoca în mod mincinos, faptul că restricționarea accesului său în birourile Directorului General Adjunct, respectiv S.R.U.S.S.M., S.F.C. și S.C.L.A.I.J. din luna august 2022 se datora unei așa-numite „lipsei accesului la informații clasificate” și nu faptului ca avea o ținută alcătuită din articole de vestimentație ambigen, de altfel perfect legale și regulamentare: fustă/rochie, pantofi cu toc, sutien etc.;

- modalitatea discriminatorie în care i s-a aprobat decalarea programului de lucru solicitată în vederea participării sale timp de minim 3 luni la ședințe de recuperare a zonelor capetelor de femur, aflate în proces degenerativ în desfășurare. Referitor la acest capăt de cerere, petentul precizează că în cazul său a fost prelungit cu aproape o lună termenul de soluționare a cererii sale, în timp ce comparativ, ca temei al atitudinii discriminatorii, în cazul altor angajați, cărora li s-a aprobat decalarea programului de lucru, inclusiv pe perioade nedeterminate, aprobarea a fost obținută de colegii săi mult mai repede, pe baza aprobării doar a câte unui simplu raport

scris/angajat, fără a se ajunge la procedura complexă reprezentată de emiterea unei Decizii de Director General în acest scop, cum s-a procedat, în mod discriminator, în cazul său;

- dispoziția verbală discriminatorie dată de partea reclamată R3, în atenția angajaților care desfășoară activități în calitate de ofițeri de serviciu la punctul de acces în sediul central al angajatorului, cu privire la regula obligatorie ca el să nu mai poată pătrunde și circula în interiorul sediului central al instituției decât însoțit, similar persoanelor din afara instituției, dispoziție discriminatorie, existentă doar în cazul persoanei sale, din tot personalul instituției;
- dispoziția verbală discriminatorie dată de partea reclamată R3, în atenția angajaților care desfășoară activități în calitate de ofițeri de serviciu la punctul de acces în sediul central al angajatorului, de a-l anunța imediat, de fiecare dată când se prezintă la sediul central al instituției, cu obligativitatea ca aceștia să îl înștiințeze totodată cu privire la vestimentația pe care o poartă cu prilejul fiecărei prezentări la sediul central;
- dispoziția verbală discriminatorie dată de partea reclamată R3, inspectorului superior în data de 07.10.2022, privind obligativitatea întocmirii unui raport scris în care să menționeze detaliat intervalul orar în care petentul a fost prezent la sediul central la acea dată și modul în care era îmbrăcat, considerat „indecent” de către acesta deoarece, i-a menționat domnului Inspector faptul ca era îmbrăcat „în fustă” (deși în realitate era îmbrăcat cu un veșmânt cât se poate de decent, mai precis o haină gen cămașă de culoare neagră, simplă, lungă până la glezne, cu mâneci lungi, având o croială similară veșmintelor în care erau îmbrăcați marele învățător Iisus Hristos, respectiv profetul Ioan Botezătorul, ori unii conducători evrei din antichitate. Cu privire la acest aspect, petentul menționează că în data de 07.10.2022 nu se afla în timpul serviciului, neputând fi invocată aplicabilitatea dispozițiilor „Codului vestimentar” discriminator introdus prin Decizia Directorului General nr. 191/02.12.2021;
- dispoziția verbală discriminatorie dată de partea reclamată R3, în atenția angajaților care desfășoară activități în calitate de ofițeri de serviciu la punctul de acces în sediul central al angajatorului, cu privire la obligativitatea ca, în cazul în care petentul se prezintă la sediul central al instituției pentru a depune documente, acestea să poată fi depuse în vederea înregistrării la Registratura instituției, numai pe la ghișeul amplasat la exteriorul clădirii, spre deosebire de posibilitatea acordată celorlalți angajați ai instituției să depună documente pe la ghișeul amplasat în interiorul sediului de referință, pe holul de la parter;
- solicitarea scrisă discriminatorie a părții reclamate R2, redactată pe cererea petentului nr. 51461/09.11.2022, privind aprobarea eliberării unei adeverințe de salariat pentru medic specialist, în care acesta solicită să nu îi mai fie transmise spre aprobare cereri care cuprind semnături prin care se tratează instituția cu dispreț (în referire la semnătura petentului, în care este cuprins și semnul sfânt al evreilor, „Steaua lui David”, mai precis în referire la faptul că petentul semnează cu prenumele „.....” -prenume pe care și l-a asumat, de exemplu, și în Contractul de voluntariat nr. 943/14.11.2022, încheiat cu Asociația MOZAIQ - asociație de apărare a drepturilor persoanelor L.G.B.T. din care face parte), pe motiv că „.....” nu este prenumele său înscris în cartea de identitate;
- mențiunea discriminatorie „..... nu este egal cu”, redactată de partea reclamată R2 pe copia cărții petentului de identitate, atașată cererii de eliberare a adeverinței de salariat menționată la capătul de cerere anterior, reprezentând o imixtiune asupra alegerii sale libere privind genul asumat, oglindit prin semnătură.

12. Petentul menționează schimbarea bruscă de atitudine manifestată de partea reclamată R2 în relația profesională cu el, după ce a aflat că se numără printre colegii de serviciu reclamați la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (deși față de persoana sa a luat decizia de

a-și retrage reclamația din sesizările anterioare). Astfel, în repetate rânduri, când a dorit să îl contacteze în biroul său, ori în timp ce se afla în alte încăperi din sediul central al instituției, acesta i-a comunicat pe un ton uneori răstit faptul că: „nu știu cine sunteți” „nu vă cunosc”, „vă rog să părăsiți încăperea deoarece mă deranjați”.

13. În probațiune petentul depune înscrisuri și planșe fotografice.

14. Prin cererea nr. 129/09.01.2023, petentul solicită desemnarea unui alt membru al Colegiului director, decât, care să soluționeze cauza aferentă dosarului 846/2022, motivul fiind reprezentat de faptul că doamna, este unul dintre cei 7 membri ai Colegiului director semnatori ai Hotărârii nejustificate și nelegale a Colegiului director nr. 482/27.07.2022, din dosarul 982/2022, pe care a contestat-o la instanța competentă, rezultând o situație de conflict de interese. Totodată petentul consideră că se impune ca niciunul dintre cei 7 semnatori ai Hotărârii C.N.C.D. nr. 482/27.07.2022, membri ai Colegiului director, să nu fie desemnați pentru soluționarea prezentului dosar.

15. Petentul depune la dosarul cauzei cererea completatoare nr. 256/12.01.2023, prin care comunică aspecte pe care le consideră elemente de ordin probator cu privire la faptele sesizate în petiție, indică punctual și solicită audierea unor martori din rândul colegilor săi, cât și a părților reclamate, reluând totodată aspectele sesizate în petiția inițială și depunând la dosar înscrisuri suplimentare drept probatoriu.

16. Prin cererea nr. 5171/11.07.2023, petentul revine cu solicitări formulate și anterior în cauză, depune suplimentar înscrisuri drept probatoriu și revine punctual cu amănunte și solicitări cu privire la fiecare capăt de cerere din petiția inițială formulată.

17. Petentul depune la dosarul cauzei concluzii scrise, document înregistrat sub nr. 41365/14.12.2023, în care respinge apărările formulate de către părțile reclamate prin punctele de vedere depuse la dosarul cauzei, cât și formulate verbal, în ședințele de audieri, consideră că declarațiile martorilor audiați în cauză nu sunt conforme cu realitatea, reprezentând declarații mincinoase și prezintă punctual, pentru fiecare capăt de cerere din petiție, argumente și amănunte pe care le consideră probe în ceea ce privește discriminările la care a fost supus, așa cum a arătat în petiție.

18. Petentul menționează că, în scopul unei posibile soluționări pe cale amiabilă, a situației reprezentate de noile acte de discriminare comise împotriva sa în anul 2022, sesizate în prezentul dosar, își manifestă disponibilitatea de a renunța la sesizările împotriva angajaților/foștilor angajați care se fac vinovați de săvârșirea unor acte de discriminare împotriva sa, în condițiile cumulative în care aceștia recunosc în scris că au comis asemenea acte de discriminare împotriva sa, și totodată își iau angajamentul scris că nu vor mai comite, pe viitor, asemenea acte de discriminare.

Sușinerile reclamațiilor

Sușinerile părții reclamate R1

19. Prin punctul de vedere depus cu adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 69/05.01.2023, partea reclamată R1 solicită respingerea petiției ca nefondată.

20. Raportat la aspectele sesizate, reclamatul arată faptul că petentul se numără printre cei aproximativ 200 salariați din cadrul instituției, care nu sunt autorizați să aibă acces la informații clasificate din următoarele considerente legale:

- Potrivit art. 39 din Hotărârea nr. 585 din 13 iunie 2002 (actualizată) pentru aprobarea Standardelor Naționale de protecție a informațiilor clasificate, în România

accesul la informații clasificate este permis cu respectarea principiului necesității de a cunoaște, numai persoanelor care dețin certificat de securitate sau autorizație de acces valabile pentru nivelul de secretizare al informațiilor necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;

- Fișa postului privind postul ocupat de petent nu prevede obligativitatea deținerii autorizației de acces la documente clasificate;

- În perioada 2021-2022, petentul nu a intrat în contact cu niciun document clasificat;

21. Referitor la faptul că nu i s-a răspuns la solicitări privind date pe linia prevederilor informațiilor clasificate, arată că soluționarea petițiilor depuse s-a efectuat cu respectarea prevederilor Ordonanței nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu menționarea concretă în răspuns că „*Informațiile vor fi transmise la solicitarea expresă a instituțiilor competente de soluționare a eventualelor litigii (instanțe de judecată, organe de cercetare penală, etc.)*”, în acest sens s-au avut în vedere afirmațiile petentului că îi sunt necesare pentru a proba săvârșirea infracțiunilor de fals în declarații și uz de fals, prevăzute de art. 326 și 323 din Noul Cod Penal, aspect care este atribuit strict al organelor de cercetare penală din cadrul Parchetului de pe lângă Judecătoria Sectorului 5, care instrumentează cazul.

22. Referitor la interzicerea accesului petentului în biroul directorului general adjunct, precizează că încăperea respectivă, conform Programului de Prevenire a Scurgerii de informații clasificate, este încadrată ca zonă administrativă, întrucât în cadrul acesteia se manipulează și se păstrează informații secrete de serviciu, fapt pentru care s-au respectat prevederile art. 117 din Standard Național din 13 iunie 2002 de protecție a informațiilor clasificate în România, aprobat prin Hotărârea nr. 585 din 13 iunie 2002, respectiv că „*Persoanele care solicită angajări, audiențe, ori care prezintă reclamații și sesizări, vor fi primite în afara zonelor administrative sau în locuri special amenajate, cu aprobarea conducătorului unității*”. Mai mult, funcția ocupată de petent nu are niciun fel de relații de subordonare ierarhică față de Directorul General Adjunct, fapt pentru care dorința dumealui de a accesa biroul respectiv, nu are o justificare din punct de vedere al îndeplinirii îndatoririlor de serviciu și poate fi chiar interpretată ca având o tentă provocatoare.

23. Referitor la punctul nr. 2 al petiției, arată că decalarea programului de lucru solicitată de către petent, a fost aprobată prin Decizia nr. 149/12.09.2022, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Deși articolul nr. 2 al deciziei prevede clar obligativitatea prezentării unei dovezi din care să reiasă faptul că petentul a efectuat aceste ședințe de recuperare, acesta nu a prezentat dovada efectuării tratamentului de recuperare. Din documentele medicale depuse de către acesta, nu a reieșit clar urgența efectuării acestor ședințe de recuperare, mai mult decât atât, raportul medical al Clinicii Regina Maria precizează „*kinetoterapie postoperatorie*”, iar în biletul de trimitere emis de către dr., la secțiunea „*nivel de prioritate*” este bifată căsuța „*curente*” nicidecum „*urgente*”.

24. În ceea ce privește decalarea programului de lucru al unor salariați din cadrul instituției, partea reclamată precizează că domnul a avut programul decalat pe perioada pandemiei de COVID- 19, așa cum era indicat în actele normative în vigoare pentru păstrarea distanțării sociale și pentru neaglomerarea mijloacelor de transport, iar domnul, doamna și doamna nu au avut programul de lucru decalat, așa cum în mod eronat, a fost precizat de către petent.

25. Consideră că nu a existat nicio atitudine discriminatorie. Mai mult decât atât, prin emiterea deciziei menționate, conducerea instituției a dat dovadă de bună credință și a venit în sprijinul petentului.

26. Referitor la punctele 3,4,5 și 6 din petiție, partea reclamată R1 menționează că partea reclamată R3 nu a făcut decât să transmită salariilor din subordinea acestuia, obligativitatea respectării Regulamentului Intern al instituției, precum și respectarea procedurilor privind circuitul documentelor. Menționează totodată, că petentul a venit în instituție în timp ce acesta se afla în concediu medical.

27. Precizează totodată, în referire la punctele 7 și 8 ale petiției, că afirmațiile făcute de către partea reclamată R2, nu reprezintă o discriminare, întrucât petentul a beneficiat și beneficiază de toate drepturile prevăzute de lege. Totodată, multe din aspectele sesizate de către petent, au mai făcut obiectul unei sesizări, adresate C.N.C.D., în acest sens pronunțându-se Hotărârea nr. 482/27.07.2022 .

28. Totodată, precizează faptul că în data de 30.12.2022, petentul a făcut o solicitare prin adresa nr. 59933/30.12.2022, anexată în copie, solicitare pe care partea reclamată R1 o înțelege ca fiind un adevărat șantaj.

29. Partea reclamată R1, depune înscrisuri la dosarul cauzei, drept probatoriu.

30. Partea Reclamată R1, depune la dosarul cauzei Concluzii scrise, document înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 4783/27.05.2023, în care menționează următoarele:

- având în vedere prevederile O.G. nr. 137/2000, menține punctul de vedere transmis sub nr. 381/05.01.2023, de asemenea, persoanele audiate își mențin declarațiile date;

- în sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv. Astfel, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile, la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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;

- în ceea ce privește acuzațiile privind săvârșirea unor fapte penale de către reclamați, acestea nu fac obiectul analizei C.N.C.D., O.G 137/2000, *privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, republicată, nefiind incidentă în această materie;

- din analiza probatoriului depus de petent, nu rezultă atitudini ale reclamaților care să aducă atingere vreunui drept al petentului ci dimpotrivă, reclamații, au încercat de fiecare dată să îl susțină pe acesta.

Susținerile părții reclamate R2

31. Cu ocazia ședinței de audieri din data de 16.01.2023, reclamatul solicită respingerea petiției învederând totodată Consiliului faptul că petentul a depus reclamații la foarte multe instituții ale statului.

32. Arată că petentul a solicitat eliberarea unei adeverințe ce conținea CNP bărbătesc, însă solicitarea era formulată sub titulatura sexului femeiesc "subsemnata". În acest context arată că orice schimbare de sex se consemnează doar de către instanța de judecată.

33. Referitor la solicitările petentului privind decalarea de program, reclamatul precizează că este conducătorul unei instituții cu 500 de angajați, dintre care mulți fac proceduri medicale,

însă niciunul nu a cerut decalare de program, angajații având posibilitatea să facă procedurile în afara orelor de program, sau în timpul unui concediu medical.

34. Arată că a dat decizia pentru decalarea programului, cu condiția ca petentul să facă dovada efectuării procedurilor invocate.

35. A făcut pe cererea invocată de către petent, mențiunea "..... *nu este egal*", urmărind respectarea funcției avute și a deciziei de încadrare, ne putând emite sub semnătură o adeverință pe numele altei persoane decât cel al angajatului instituției. Adeverința de salariat i-a fost emisă în aceeași zi, nu a fost obstrucționat dreptul acestuia.

Sușinerile părții reclamate R3

36. Cu ocazia ședinței de audieri din data de 16.01.2023, reclamatul arată că a solicitat personalului care asigură ordinea în instituție să fie mai atenți cu privire la respectarea Regulamentului de Ordine Interioară, fiind o instituție care lucrează cu publicul, dorind să afle în acest fel, când petentul nu a fost îmbrăcat corespunzător, pentru a avea o discuție cu el. Ori de câte ori acesta a dorit să meargă la secretariat, se afla fie în concediu medical, fie în concediu de odihnă.

37. Arată că petentul are diferite încălcări ale Regulamentului de Ordine Interioară, abateri disciplinare, nu are un comportament decent, merge la sediul central sub pretextul că "*dorește să discute ceva cu șefa sa*" și incită colegii prin ținutele sale și prin modul de comunicare cu ei, astfel încât să îi determine să îl jignească sau să îl îndepărteze într-un fel sau altul.

38. Menționează că petentul a făcut o declarație în fața șefei Serviciului Resurse umane, afirmând că dacă îl lasă în pace (să lucreze la Biroul Pregătire Profesională), își retrage toate plângerile.

39. Precizează că există o comisie de disciplină la nivelul instituției, dar nu a fost sesizată cu privire la petent.

40. Totodată, arată că petentul a fost sancționat pentru neimplicarea în realizarea sarcinilor de serviciu.

IV. Raportul echipei de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

41. În temeiul Rezoluției titularului de dosar nr. 30/19.07.2023, o echipă a biroului de investigații a C.N.C.D. s-a deplasat la sediul părții reclamate R1, unde au fost efectuate verificări, conform obiectivelor trasate prin Rezoluție.

42. Ca urmare a solicitărilor titularului de dosar s-a procedat la audierea martorilor indicați, aceștia susținându-și afirmațiile prin declarații scrise.

43. Cu privire la interdicția petentului de a intra în sediul părții reclamate R1, atunci când acesta era îmbrăcat în ținute de femeie, d-na și d-na au susținut că nu au primit indicații verbale sau în scris din partea conducerii instituției cu privire la accesul petentului. Conform afirmațiilor acestora, petentul a depus documente atât prin exteriorul sediului central cât și prin interior, nefiind refuzat în nicio ocazie.

44. Cu privire la modalitatea de decalare a programului, d-na a susținut că a avut programul decalat doar pe timpul pandemiei Covid-19, alături de toate colegile din cadrul Biroului Contravenții, în baza unei planificări colective. După încheierea stării de urgență, a solicitat conducerii decalarea programului de lucru, dar raportul prin care a făcut acest demers nu a fost aprobat. De asemenea, dl. a precizat că în luna aprilie 2019, i s-a aprobat

decalarea programului de lucru ca urmare a necesității de a-și lua fetița de la grădiniță. Demersurile pentru aprobarea noului program au constat în discuții îndelungate cu șeful său, încă din toamna anului 2018, urmate de înaintarea unui raport către conducerea instituției, rezultatul acestor demersuri concretizându-se favorabil printr-o decizie a directorului general.

45. Cu privire la interdicția petentului de a intra în sediul instituției atunci când acesta era îmbrăcat în ținute de femeie, dl. a susținut că în luna octombrie 2022, în timp ce era de serviciu în calitate de ofițer de serviciu, a primit o dispoziție verbală din partea părții reclamate R3, cu privire la faptul de a nu mai permite accesul petentului în instituție, dacă acesta nu este îmbrăcat decent, conform Regulamentului Intern, precum și de a-l anunța în momentul în care acesta vine în instituție și dacă este îmbrăcat decent, respectiv dacă poartă sau nu haine femeiești. Totodată, i-a solicitat verbal să nu-i mai permită accesul petentului în sediul central, decât până la intrare, urmând ca în funcție de problemele ridicate de acesta, să fie chemat personal de la compartimentul competent să rezolve solicitările sale. Martorul a mai precizat că într-o altă zi, petentul s-a prezentat la sediul instituției, dorind să meargă la magazie pentru a primi echipament, acesta comunicându-i că a fost detașat la Serviciul Ordine și Liniște Publică. Urmare a faptului că i-a permis accesul la magazia instituției, a fost sunat de partea reclamată R3, care i-a reproșat faptul că i-a permis accesul în instituție petentului, contrar dispozițiilor verbale date de dumnealui. În același timp, i-a solicitat verbal să înainteze un raport cu cele întâmplate și în care să descrie cu ce era îmbrăcat petentul. Martorul a mai declarat că a scris despre acest episod în Buletinul Posturilor la rubrica Evenimente și că a înaintat părții reclamate R3 raportul solicitat în termen de 3-5 zile.

46. În discuțiile purtate cu partea reclamată R3, acesta a susținut că nu i-a cerut un raport d-lui cu privire la comportamentul petentului. Pentru atingerea tuturor obiectivelor, echipa de investigație a C.N.C.D. i-a solicitat părții reclamate R3 să prezinte Buletinul Posturilor pentru luna octombrie 2022. Întrucât acest document a fost arhivat, s-a convenit ca în urma demersurilor întreprinse de partea reclamată R3, Buletinul Posturilor pentru luna octombrie 2022 să fie prezentat echipei de control în zilele următoare.

47. În data de 01.08.2023, un reprezentant al părții reclamate R1 s-a deplasat la sediul C.N.C.D. cu documentul solicitat. În urma consultării Buletinului Posturilor nr. 39264/30.08.2022 și Buletinului Posturilor nr. 48186/20.10.2022 (primul acoperind perioada până în 30.08 - 19.10.2022 iar cel de-al doilea perioada 20.10 - 06.12.2022) nu s-au identificat consemnări ale d-lui cu privire la vreun incident legat de petent, sau de partea reclamată R3. De asemenea, nu s-a identificat nicio mențiune cu privire la vreun raport întocmit de dl.

48. Tot în data de 01.08.2023, echipa de investigație a contactat-o telefonic pe d-na În discuțiile purtate, aceasta a susținut că, în calitate de ofițer de serviciu la sediul părții reclamate R1, l-a atenționat pe petent să respecte prevederile Regulamentului Polițistului Local, expus la intrarea în sediul instituției. A procedat în acest fel întrucât petentul se prezentase îmbrăcat în haine de damă, cu cercei și cu unghiile în diverse culori. Nu au existat dispoziții verbale sau în scris suplimentare din partea conducerii instituției cu privire la accesul petentului în incinta instituției. De altfel, acesta a intrat în sediul central al instituției chiar și îmbrăcat cu haine de damă, uneori însoțit, alteori singur.

49. Cu ocazia verificărilor s-au solicitat și ridicat de la sediul instituției, fotocopii ale mai multor documente și atașate dosarului cauzei.

50. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele indicate și a analizei documentației și înregistrărilor audio din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat faptul că **aspectele verificate nu se confirmă.**

V. Cadrul legal aplicabil

Constituția României

Art. 1 - Statul roman

„(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.

(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească - în cadrul democrației constituționale.”

Art. 4 - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. ”

Art. 15 - Universalitatea

„(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”

Art. 16 – Egalitatea în drepturi

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.

(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.”

Art. 20 - Tratatul internațional privind drepturile omului

„(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”

O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată

Art. 2

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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. 15

„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”

Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale

Art. 14 Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Ordinul nr. 27/07.02.2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024

VI. Principiile de analiză

- 51.** Litera și spiritul Constituției României interzic ambele fețe ale discriminării: atât cea formală cât și cea substanțială.
- 52.** Suntem în prezența discriminării formale sau *de jure* atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nici o distincție relevantă între ele. Astfel, Curtea Constituțională a statuat în mod constant că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.
- 53.** 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 în această situație.
- 54.** În cazul discriminării substanțiale sau *de facto*, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

- 55.**Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.”
- 56.**Totodată conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, diferența de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage sau comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Astfel, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, trebuie stabilit că persoanele care se află în situații analoage sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial, și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă

Discriminarea directă

57.Suntem în prezența discriminării directe atunci când:

- 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”.

58.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;
- în cazul criteriului de vârstă: tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.

59. Astfel se poate considera discriminare: o diferențiere, bazată pe un criteriu, care atinge un drept.

60. 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”). În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, comparația poate fi și ipotetică, nu doar situațiile concrete pot fi comparate. Acest lucru rezultă clar și din prevederile Directivei 2000/43/EC care definesc discriminarea directă prin următoarele: „Se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi (s.n.) o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice.” (art. 2 alin. 2 lit. a).

61. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului 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 derMussele 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).

62. Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar.

63. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

64. Potrivit jurisprudenței sale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare (a se vedea cauza *Orsusialții v. Croația*, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza *Willis v. Marea Britanie*, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002 IV). Articolul 14 nu interzice ca Statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta ”inegalități de fapt” între acestea. Într-adevăr, în anumite situații, eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului 14 (a se vedea în acest sens cauza “relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium”, § 10; cauza *Thlimmenos v. Grecia*, no. 34369/97 și altele). Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit. CEDO a acceptat că o politică generală sau o măsură care are un efect disproporționat asupra unui grup particular de persoane poate fi considerată discriminatorie indiferent de faptul că aceasta nu a vizat în mod specific acel grup de persoane. De asemenea, Curtea a statuat că discriminarea potențial contrară Convenției poate rezulta dintr-o situație de facto (cauza *ZarbAdami v. Malta*, no. 17209/02, § 76).

65. Conform legislației în materie de nediscriminare din România, un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), „sau orice alt criteriu” - sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. 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 de lege.

66. 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. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

67. Conform cazuisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (Kjeldsen, BuskMadsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva aceluia 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).

68. De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare doar dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept

69. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să analizeze și să se pronunțe asupra caracterului potențial discriminatoriu al tratamentului aplicat asupra petentului, materializat printr-o serie de acte de discriminare și victimizare, șavârșite de personalul de conducere al angajatorului, pe criteriul etnic și de gen.

70. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr. 137/2000, republicată, 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 constitutive ale 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 OG nr. 137/2000, republicată.

71. Cu privire la cererea formulată de către petent, de recuzare a doamnei, membru al Colegiului director, întrucât este unul dintre semnatarii hotărârii nr. 482/27.07.2022, din dosarul nr. 982/2022, în care a sesizat aspecte asemănătoare celor sesizate în prezenta petiție, Colegiul director urmează să respingă ca neîntemeiată cererea de recuzare, apreciind că în această situație nu există incompatibilitate.

72. Criteriile identificate în speță de petent sunt cel religios (petentul se declară ca aparținând cultului mozaic) și cel al orientării sexuale.

73. Solicitând documente care să probeze criteriile invocate, Colegiul director a analizat probatoriul depus constatând următoarele: referitor la apartenența la cultul mozaic, petentul a depus la dosarul cauzei copia legitimației de membru afiliat nr.12.593 emisă la 10.04.2019 de Federația Comunităților Evreiești din România – C.E.B din care rezultă că acesta este doar membru afiliat, ceea ce nu-i conferă statutul de evreu; în consecință, aspectele reclamate referitor la acest statut nu vor fi luate în considerare;- referitor la criteriul orientării sexuale, petentul a depus documente medicale constând în Raport medical nr.258/04.02.2022, din care rezultă că suferă de disforie de gen, prin urmare putem considera că este în desfășurare un proces de modificare a sexului din bărbat în femeie; în consecință, vor fi analizate faptele declarate ca fiind săvârșite pornind de la acest criteriu.

74. Astfel, în **primul capăt de cerere**, formulat de către petent în petiție, acesta invocă *„refuzul repetat și ferm al directorului general și directorului general adjunct ai instituției angajatoare, să i se comunice de către angajator conform legii, o serie de informații privind : ultima perioadă din anul 2021 în care a deținut autorizație pentru acces la informații clasificate la nivelul instituției; data de la care nu a mai fost autorizat pentru acces la informații clasificate, precizând în acest sens că, caracterul discriminator al respectivului refuz este dovedit de faptul că în timp ce lui i se refuză accesul la respectivele informații cu privire chiar la persoana sa, un număr de cel puțin 6 alți angajați din instituție s-au aflat la diferite momente în posesia respectivelor informații”*. Cu privire la acest capăt de cerere, petentul a precizat că motivul necomunicării informațiilor este determinat de faptul că în momentul recepționării informațiilor solicitate, va putea demonstra caracterul fals al afirmațiilor făcute, atât verbal, cu ocazia audierilor din 24.05.2022 desfășurate la sediul C.N.C.D., cât și în adresa părții reclamate R1 nr. 28189/23.06.2022, transmisă C.N.C.D., în care se invoca în mod mincinos, faptul că restricționarea accesului său în birourile Directorului General Adjunct, respectiv S.R.U.S.S.M., S.F.C. și S.C.L.A.I.J. din luna august 2022 se datora unei așa-numite „lipsei accesului la informații clasificate” și nu faptului ca avea o ținută alcătuită din articole de vestimentație ambigen.

75. Drept apărări cu privire la acest capăt de cerere, invocând prevederile art. 39 din Hotărârea nr. 585 din 13 iunie 2002 (actualizată) pentru aprobarea Standardelor Naționale de protecție a informațiilor clasificate, partea reclamată R1 a precizat faptul că accesul la informații clasificate este permis cu respectarea principiului necesității de a cunoaște, numai persoanelor care dețin certificat de securitate sau autorizație de acces valabile pentru nivelul de secretizare al informațiilor necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, astfel, fișa postului privind postul ocupat de petent nu prevede obligativitatea deținerii autorizației de acces la documente clasificate, iar în perioada 2021-2022, acesta nu a intrat în contact cu niciun document clasificat. Precizează totodată că soluționarea petițiilor depuse de către petent, s-a efectuat cu respectarea prevederilor Ordonanței nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu menționarea concretă în răspuns că *„Informațiile vor fi transmise la solicitarea expresă a instituțiilor competente de soluționare a eventualelor litigii*.

Astfel, Colegiul director constată faptul că refuzul părții reclamate R1 de a comunica petentului datele solicitate, având în vedere că acesta nu deținea autorizație de acces la

documente clasificate, a avut drept rezoluție respectarea prevederilor legale cu privire la accesul, manipularea și păstrarea documentelor clasificate, fiind astfel o măsură justificată obiectiv.

76. În cel de-al **doilea capăt de cerere**, petentul invocă *”modalitatea discriminatorie în care i s-a aprobat decalarea programului de lucru solicitată în vederea participării sale, timp de minim 3 luni, la ședințe de recuperare medicală, precizând că în cazul său a fost prelungit cu aproape o lună termenul de soluționare a cererii, în timp ce în cazul altor angajați, cărora li s-a aprobat decalarea programului de lucru, inclusiv pe perioade nedeterminate, aprobarea a fost obținută mult mai repede, pe baza aprobării doar a câte unui simplu raport scris/angajat, fără a se ajunge la procedura complexă reprezentată de emiterea unei Decizii de Director General”*.

Cu privire la acest aspect, partea reclamată R1 a precizat că decalarea programului de lucru solicitată de către petent, a fost aprobată prin Decizia nr. 149/12.09.2022, cu respectarea prevederilor legale în vigoare, întârzierea fiind cauzată de faptul că petentul nu a prezentat dovada efectuării tratamentului de recuperare, iar din documentele medicale depuse de către acesta, nu a reieșit clar urgența efectuării acestor ședințe de recuperare.

Din studierea materialului probator administrat în cauză, Colegiul director apreciază că modalitatea prin care partea Reclamată a aprobat decalarea programului petentului, ca urmare a cererii depuse de către acesta, a fost făcută cu respectarea normelor legale, constatând totodată că și altor angajați ai instituției le-a fost aplicată aceeași procedură, întârzierea emiterii deciziei reprezentând o măsură justificată obiectiv.

77. În cel de-al **treilea capăt de cerere**, petentul invocă *„dispoziția verbală discriminatorie dată de partea reclamată R3, în atenția angajaților care desfășoară activități în calitate de ofițeri de serviciu la punctul de acces în sediul central al angajatorului, cu privire la regula obligatorie ca el să nu mai poată pătrunde și circula în interiorul sediului central al instituției decât însoțit, similar persoanelor din afara instituției, dispoziție discriminatorie, existentă doar în cazul persoanei sale, din tot personalul instituției”*.

Cu privire la acest capăt de cerere, reclamații au susținut că nu au făcut decât să transmită salariaților din subordine, obligativitatea respectării Regulamentului Intern al instituției, fiind o instituție care lucrează cu publicul, dorind să afle în acest fel, când petentul nu a fost îmbrăcat corespunzător, pentru a purta o discuție cu el, totodată, ori de câte ori acesta a dorit să meargă la secretariat, se afla fie în concediu medical, fie în concediu de odihnă.

Din probatoriul administrat în cauză, reiese faptul că petentul își desfășura activitatea la un alt punct de lucru al instituției, iar de fiecare dată când acesta s-a deplasat la sediul părții reclamate R1, nu se afla în timpul programului de lucru și nici în interes de serviciu, ci în interes personal, în legătură cu serviciul, astfel, Colegiul director apreciază că dispoziția verbală formulată de către personalul de conducere cu privire la accesul petentului în clădire și circulația acestuia în interior, însoțit, reprezintă o măsură justificată obiectiv.

78. În cadrul celui de-al **patrulea capăt de cerere**, petentul invocă *„dispoziția verbală discriminatorie dată de partea reclamată R3, în atenția angajaților care desfășoară activități în calitate de ofițeri de serviciu la punctul de acces în sediul central al angajatorului, de a-l anunța imediat, de fiecare dată când se prezintă la sediul central al*

instituției, cu obligativitatea ca aceștia să îl înștiințeze totodată cu privire la vestimentația pe care o poartă cu prilejul fiecărei prezentări la sediul central”.

Analizând materialul probator administrat în cauză, inclusiv Raportul echipei de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, din care reiese că personalul desemnat să desfășoare serviciul la punctul de acces în incinta instituției, nu a primit dispoziții scrise sau verbale din partea personalului de conducere pentru a-i înștiința de fiecare dată când petentul se prezintă la sediul central al instituției, inclusiv cu privire la vestimentația pe care acesta o poartă, Colegiul director apreciază că în cauză nu sunt probe concludente care să ateste fără dubiu săvârșirea de către reclamați a actului material invocat.

79. Petentul invocă totodată, în cadrul celui de-al **cincilea capăt** de cerere, „dispoziția verbală discriminatorie dată de partea reclamată R3, inspectorului superior în data de 07.10.2022, privind obligativitatea întocmirii unui raport scris în care să menționeze detaliat intervalul orar în care petentul a fost prezent la sediul central la acea dată și modul în care era îmbrăcat, considerat *indecent* de către acesta deoarece, i-a menționat domnului Inspector faptul ca era îmbrăcat „în fustă” (deși în realitate era îmbrăcat cu un veșmânt cât se poate de decent, mai precis o haină gen cămașă de culoare neagră, simplă, lungă până la glezne, cu mâneci lungi, având o croială similară veșmintelor în care erau îmbrăcați marele învățător Iisus Hristos, respectiv profetul Ioan Botezătorul, ori unii conducători evrei din antichitate. Cu privire la acest aspect, petentul menționează că în data de 07.10.2022 nu se afla în timpul serviciului, neputând fi invocată aplicabilitatea dispozițiilor *Codului vestimentar* discriminator introdus prin Decizia Directorului General nr. 191/02.12.2021”.

80. Rezultatul investigațiilor efectuate la sediul părții reclamate R1, a fost contradictoriu cu privire la acest capăt de cerere, în sensul că , deși dl. a susținut că într-una dintre zile, petentul s-a prezentat la sediul instituției, dorind să meargă la magazie pentru a primi echipament, acesta comunicându-i că a fost detașat la Serviciul Ordine și Liniște Publică și urmare a faptului că i-a permis accesul la magazia instituției, a fost sunat de partea reclamată R3, care i-a reproșat faptul că i-a permis accesul în instituție petentului, contrar dispozițiilor verbale date de dumnealui și totodată, i-a solicitat verbal să înainteze un raport cu cele întâmplate și în care să descrie cu ce era îmbrăcat petentul, că a scris despre acest episod în Buletinul Posturilor la rubrica Evenimente și că a înaintat părții reclamate R3 raportul solicitat în termen de 3-5 zile, în urma consultării Buletinului Posturilor nr. 39264/30.08.2022 și Buletinului Posturilor nr. 48186/20.10.2022 (primul acoperind perioada până în 30.08 - 19.10.2022 iar cel de-al doilea perioada 20.10 - 06.12.2022) nu s-au identificat consemnări ale d-lui cu privire la vreun incident legat de petent, sau de partea reclamată R3, de asemenea, nu s-a identificat nicio mențiune cu privire la vreun raport întocmit de dl.

81. Totodată, având în vedere și susținerile reclamațiilor cu privire la acest capăt de cerere, Colegiul director apreciază că petentul, ținând cont de calitatea sa de polițist local, angajat al părții reclamate 1, indiferent că se afla în timpul serviciului, în afara orelor de program sau în concediu, acesta , la momentul accesului în sediul instituției, trebuia să respecte codul vestimentar prevăzut în Regulamentul intern al instituției. Astfel, Colegiul director apreciază că prin eventuala solicitare a părții reclamate R3 făcută inspectorului superior, așa cum reiese din capătul de cerere, nu a încălcat vreunul dintre drepturile fundamentale ale petentului, prevăzute în legislația în vigoare.

82. Prin **capătul de cerere numărul șase**, petentul reclamă *"dispoziția verbală discriminatorie dată de partea reclamată R3, în atenția angajaților care desfășoară activități în calitate de ofiteri de serviciu la punctul de acces în sediul central al angajatorului, cu privire la obligativitatea ca, în cazul în care petentul se prezintă la sediul central al instituției pentru a depune documente, acestea să poată fi depuse în vederea înregistrării la Registratura instituției, numai pe la ghișeul amplasat la exteriorul clădirii, spre deosebire de posibilitatea acordată celorlalți angajați ai instituției să depună documente pe la ghișeul amplasat în interiorul sediului de referință, pe holul de la parter"*.

83. Studiind materialul probator administrat în cauză cu privire la acest capăt de cerere, respective declarația părții reclamate R3, care a afirmat că în această privință nu a făcut decât să transmită salariații din subordinea sa, obligativitatea respectării Regulamentului Intern al instituției, precum și respectarea procedurilor privind circuitul documentelor, totodată, că petentul a venit în instituție în timp ce acesta se afla în concediu medical, cât și declarațiile personalului care a desfășurat serviciul la postul de acces în instituție, Colegiul director constată și cu privire la acest capăt de cerere, faptul că petentului nu i-a fost încălcat niciun drept fundamental, fiind aplicată în cazul său procedura standard privind primirea petițiilor sau cererilor, ținând cont de faptul că la momentul indus de către petent, așa cum reiese chiar din afirmațiile sale, acesta nu se afla în timpul programului de lucru.

84. Prin **capetele de cerere numerele șapte și opt**, petentul reclamă *"solicitarea scrisă discriminatorie a părții reclamate R2, redactată pe cererea petentului nr. 51461/09.11.2022, privind aprobarea eliberării unei adeverințe de salariat pentru medic specialist, în care acesta solicită să nu îi mai fie transmise spre aprobare cereri care cuprind semnături prin care se tratează instituția cu dispreț (în referire la semnătura petentului, în care este cuprins și semnul sfânt al evreilor, „Steaua lui David”, mai precis în referire la faptul că petentul semnează cu prenumele „Mihaela” -prenume pe care și l-a asumat, de exemplu, și în Contractul de voluntariat nr. 943/14.11.2022, încheiat cu Asociația MOZAIQ - asociație de apărare a drepturilor persoanelor L.G.B.T. din care face parte), pe motiv că „.....” nu este prenumele său înscris în cartea de identitate”, respectiv "mențiunea discriminatorie „..... nu este egal cu”, redactată de partea reclamată R2 pe copia cărții petentului de identitate, atașată cererii de eliberare a adeverinței de salariat menționată la capătul de cerere anterior, reprezentând o imixtiune asupra alegerii sale libere privind genul asumat, oglindit prin semnătură".* Cu privire la acest capăt de cerere, partea reclamată R2 a declarat faptul că petentul a solicitat eliberarea unei adeverințe ce conținea CNP bărbătesc, însă solicitarea era formulată sub titulatura sexului femeiesc "subsemnata" iar în acest context arată că orice schimbare de sex se consemnează doar de către instanța de judecată. Totodată, făcut pe cererea invocată de către petent, mențiunea "... nu este egal ...", urmărind respectarea funcției avute și a deciziei de încadrare, ne putând emite sub semnătură o adeverință pe numele altei persoane decât cel al angajatului instituției. Cu toate acestea, adeverința de salariat i-a fost emisă în aceeași zi, astfel, nu a fost obstrucționat sau încălcat niciunul dintre drepturile acestuia.

Colegiul director, studiind materialul probator administrat în cauză cu privire la aceste ultime două capete de cerere, constată că comportamentul părții reclamate R2 cu privire la cererea formulate de către petent, a fost datorat nerespectării de către petent

a cerințelor legale cu privire la formularea unei cereri, consemnând date de identitate neconforme cu datele înscrise în cartea de identitate emisă de autoritățile competente pe numele petentului. Totodată, Colegiul director constată că deși partea reclamată R2 a făcut mențiunile mai sus arătate pe cererea petentului și pe copia cărții de identitate aparținând acestuia, i-a eliberat petentului documentul solicitat prin cerere, nefiindu-i încălcate niciunul dintre drepturile acestuia.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge ca neîntemeiată cererea petentului de recuzare a membrului Colegiului director, doamna;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv victimizare, conform art. 2, alin. (1) și alin. (7), din O.G. nr. 137/2000, republicată (măsură justificată obiectiv cu privire la capetele de cerere nr. 1,2 și 3, lipsă probe concludente cu privire la capătul de cerere nr. 4, lipsă drept încălcat cu privire la capetele de cerere nr. 5,6,7 și 8);
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu e cazul

VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC- Membru

BABUȘ RADU- Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA- Membru

DIACONU ADRIAN-NICOLAE- Membru

MOȚA MARIA- Membru

OLTEANU CĂTĂLINA- Membru

RAIU CĂTĂLIN-VALENTIN- Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN- Membru

Data redactării: 26.02.2025
Redactată și motivată: R.D.

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.