

## **Sinteza jurisprudenței CNCD Criteriul gen – anii 2012-2015**

### **Hotărârea nr. 221 din 11.07.2012**

**Dosar nr.: 446/2011/** Petiția nr: 6.819/07.12.2011 Petent: T.E. Reclamat: I.A.

**Obiect:** Neacordarea unui spațiu de parcare. Criteriu: gen.

**Fapte:** petentul arată că deținea un spațiu de parcare din cele disponibile pentru angajații Ministerului Muncii, dar în luna noiembrie accesul i-a fost restricționat, alături de alți colegi, prin înlocuirea din dispoziția reclamatului a cartelelor de acces. Petentul a solicitat cartela de acces pentru locul de parcare deținut, motivând necesitatea aceluși loc de parcare și prin faptul că își conduce cei 2 copii minori la școală în fiecare dimineață. Petentul arată că reclamatul a refuzat să îi aducă la cunoștință criteriile folosite pentru împărțirea locurilor de parcare. Petentul a oferit numele a două persoane care au locuri de parcare deși nu îndeplinesc criteriile menționate de reclamat. Petentul a susținut că reclamatul a repartizat locuri de parcare după bunul plac, și cu preponderență angajaților de gen feminin.

Reclamatul arată că sarcina probei care îi revine în calitate de reclamat este foarte dificilă întrucât la momentul faptelor descrise de către petent nu au existat martori care să infirme susținerile petentului. Reclamatul susține că locurile de parcare au fost alocate în primul rând mașinilor Ministerului, personalului de conducere și apoi persoanelor cu funcții de execuție ale căror sarcini de serviciu implică deplasarea în afara instituției. Reclamatul ține să sublinieze faptul că alocarea de către Minister a unui loc de parcare pentru angajați nu reprezintă o sarcină sau o obligație prevăzută prin acte normative în vigoare.

Echipa de investigație a CNCD a determinat că 3 persoane cu funcție de execuție au primit loc de parcare deși nu au atribuții care presupun deplasări cu automobilul, și că din cele 21 de cartele de acces acordate personalului de execuție din MMFPS, 14 au fost acordate angajaților de gen feminin, iar 7 au fost repartizate angajaților de gen masculin. În total 35 de locuri au revenit bărbaților și 24 femeilor. Doar 4 din 43 de cereri de acordare a locului de parcare au primit număr de înregistrare.

**Motivare:** Colegiul director constată că o parte a persoanelor care beneficiază de parcare nu sunt în situație comparabilă cu petentul, o parte însă da. În concluzie, există o situație de diferențiere. Petentul a invocat ca și criteriu genul. Din analiza realizată în urma investigației a reieșit că la acordarea locurilor de parcare acest criteriu nu a avut relevanță.

### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Faptele arătate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 din O.G. nr. 137/2000.
2. Clasarea dosarului.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 246 din 8.08.2012**

**Dosar nr.: 452/2011/** Petiția nr.: 6925/13.12.2011 Petent: Centrul Parteneriat pentru Egalitate Reclamat: S.C. Antena 3 S.A.

**Obiect:** postarea pe pagina de internet ([www.antena3.ro](http://www.antena3.ro)) a unui articol intitulat „Gospodinele s-au bulucit la tigăi și cratițe! Îmbulzeală mare la deschiderea unor supermarketuri” considerat discriminatoriu la adresa femeilor

**Fapte:** Petentul arată că pe pagina web ([www.antena3.ro](http://www.antena3.ro)) a fost postat articolul „Gospodinele s-au bulucit la tigăi și cratițe! Îmbulzeală mare la deschiderea unor supermarketuri”. Deși în articol autorul se referă la „oameni” care s-au îmbulzit să cumpere tigăi și cratițe la promoție, titlul precizează că „gospodinele” s-au bulucit. Petentul apreciază că folosirea termenului la genul feminin „gospodinele” întărește stereotipul de gen potrivit căruia femeile sunt gospodine, persoanele care se ocupă de casă. De asemenea, folosirea acestuia în asociere cu tigăi/cratițe și buluceală creează o atmosferă degradantă care afectează demnitatea femeilor. Petentul arată că intenția reclamatei nu contează dacă efectul a fost unul discriminatoriu.

Reclamata arată că termenul „gospodină” din titlul articolului nu a fost utilizat de către autor în sens peiorativ cu intenția de a discrimina sau leza demnitatea vreunei persoane sau categorii de persoane. Prezența acestui termen în titlul articolului se poate justifica și prin faptul că respectivele obiecte, tigăi și cratițe, reprezintă un real interes pentru persoanele care se ocupă de treburile gospodăriei. Reclamata considera că cererea petentei nu are temei deoarece la nivelul percepției publice termenul de gospodină din punct de vedere al îndeletnicirilor casnice este receptat în mod pozitiv și se poate adresa atât bărbaților cât și femeilor care la un anumit moment au astfel de îndeletniciri. Reclamata arată că libertatea de exprimare constituie unul din fundamentele esențiale ale societății democratice.

**Motivare:** Colegiul director reține că folosirea termenului „gospodine” în titlul articolului se încadrează în limitele libertății de exprimare, termenul nefiind folosit peiorativ. Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, 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 direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

2. Clasarea dosarului.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 256 din 8.08.2012****Dosar nr.: 43/2012/** Petiția nr.: 578/06.02.2012 Petent: C.M.**Obiect:** solicitare în vederea redeschiderii dosarului 818/2008, considerând că are noi probe cu privire la faptul că nu a primit grupa II-a de lucru în urma încheierii contractului individual de muncă pe criteriul gen.**Fapte:** Petenta solicită redeschiderea cazului de discriminare din dosarul nr. 818/2008, dosar soluționat prin hotărârea nr. 34/23.06.2009. Petenta a solicitat conducerii societății o adeverință din care să reiasă încadrarea în grupa a II-a de muncă și o adeverință din care să reiasă sporurile trecute și în cartea de muncă. Petenta solicită Consiliului să constate că angajatorul SC IPROEB SA Bistrița a trecut încetarea raporturilor de muncă într-un contract individual de muncă din 1997, cu nr. 5951/1997, deși era un contract expirat.**Motivare:** Colegiul director a analizat excepția de tardivitate invocată din oficiu luând în calcul cumulul de acte și fapte ce s-au desfășurat pe parcursul unei perioade de timp.**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Admite excepția tardivității introducerii plângerii invocate din oficiu în cauză.
2. Clasarea dosarului.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 295 din data de 5.09.2012****Dosar nr.: 33/2012/** Petiția nr.: 471/30.01.2012 Petent: Centrul Parteneriat pentru Egalitate (C.P.E.), prin reprezentant Reclamat: S.C. Danone România, prin reprezentant**Obiect:** crearea unei atmosfere degradante, umilitoare și ofensatoare față de femeile din România, prin pagina web a S.C. Danone România, în cadrul promoției – iaurtul Nutriday**Fapte:** Petentul apreciază faptul că folosirea termenului la genul feminin „gospodină”, pe site-ul ([www.nutriday.ro](http://www.nutriday.ro)) întărește stereotipul de gen potrivit căruia femeile sunt persoanele care se ocupă de casă. Petentul precizează faptul că meseria/ocupația de gospodină nu apare în clasificarea ocupațiilor din România, în consecință modul de prezentare a website-ului reprezintă o ofensă adresată femeilor, care nu doresc și nu trebuie să fie asociate cu gospodăria, bucătăria și tigăile. Petentul susține că, deși regulamentul oficial al concursului nu face diferențiere între participanți, modul de prezentare a concursului face referire la genul feminin al substantivului gospodar, gospodinei i se asociază un mixer de bucătărie și un robot de bucătărie.

Reclamata invocă excepția lipsei de obiect al petiției deoarece regulamentul nu restrânge accesul participanților la promoția respectivă în mod discriminatoriu. De asemenea, partea reclamată susține că pe pagina web unde se află promoția printre câștigătorii premiilor se află și bărbați, ceea ce dovedește că promoția nu a avut ca și efect excluderea unei categorii de cetățeni pe criteriu de sex. În opinia părții reclamate, promoția organizată de reclamată este o

practică publicitară. Raportat la spotul publicitar realizat pentru promoția respectivă, petenta a reclamat C.N.A.-ului conținutul spotului, C.N.A.-ul pronunțându-se în sensul respingerii reclamației. Partea reclamată susține faptul că RAC (Consiliul Român pentru Publicitate) a respins susținerile petentei, opinând că nu se încalcă Codul de Practică în Publicitate elaborat de RAC, întrucât în comunicare nu se afirmă ori sugerează ca activitățile casnice sunt responsabilitatea exclusivă a femeii, nu se afirmă ori sugerează că drepturile femeii nu ar fi egale cu cele ale bărbatului, iar femeia nu este prezentată în situații ofensatoare, degradante sau umilitoare. Partea reclamată susține că termenul de gospodină nu conține nimic peiorativ. În opinia părții reclamate, orice femeie se măndrește să fie prezentată ca o bună gospodină, această calitate neexcluzând în niciun fel reușita în carieră. Dimpotrivă, a spune despre o mamă de familie că nu este gospodină ar putea fi considerată o critică sau o jignire.

**Motivare:** Partea reclamată a invocat excepția lipsei de obiect, dar Colegiul director a respins excepția invocată și a admis excepția necompetenței materiale a CNCD Colegiul director este de opinie că, în acest caz, competența de soluționare a aspectelor sesizate revine Consiliului Național al Audiovizualului.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Respinge excepția lipsei de obiect invocată de reclamat prin adresa nr. 2609 din 29.05.2012.
2. Nu pot fi reținute aspecte care să intre în competența materială a CNCD-ului conform O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 343 din 3.10.2012**

**Dosar nr: 418/2011/** Petiția nr: 6518/18.11.2011 Petent: N C Reclamat: S.C. Cardinal Shipping Services S.R.L.

**Obiect:** Neacceptarea femeilor ca și cadeți punte. Domeniu: angajare și educație. Criteriu: gen.

**Fapte:** Petenta arată că este studentă la Navigație și Transport Maritim și Fluvial unde, în anul III, trebuie să-și facă cadeția, motiv pentru care s-a prezentat la firma Cardinal Shipping Services, dar a fost respinsă pentru ca este femeie. Petenta a declarat echipei de investigație a CNCD că secretara firmei i-a spus că nu primesc fete pentru postul de cadet și l-a întrebat doar pe însoțitorul ei bărbat dacă are calificările necesare; cum nici ea nici însoțitorul ei nu le aveau în acel moment, au plecat fără să aplice pentru postul de cadet. Petenta arată că nu a reușit să obțină declarații de martori.

Reclamata arată că este o firmă de crewing, care efectuează selecția pentru nave de croazieră, ca intermediar. Petenta nu apare ca fiind înregistrată la firmă, probabil pentru că nu a îndeplinit condițiile de experiență și competență solicitate de clienții firmei. Doamna S.A.D., administratora firmei reclamate, a răspuns echipei de investigație a CNCD că există puține locuri de cadet și de aceea firma oferă posibilitatea studentelor să plece ca și crew person, iar multe se pot astfel afirma și pot convinge firma angajatoare să fie mutate pe postul

de cadet. Reclamata a răspuns de asemenea că în 2009 au plecat 2 studente, iar în 2010 și 2011 nici una; bărbați au plecat 3 în 2009, 2 în 2010, o propunere a fost refuzată de angajator în 2011, și 1 bărbat a plecat în 2012.

**Motivare:** Chiar dacă petenta nu a reușit să aducă suficiente probe privind prezumția de discriminare, CNCD a decis să verifice prin investigație dacă în cadrul societății există sau nu o politică discriminatorie, având în vedere faptul că membrii Colegiului director se pot și autosesiza, urmărind interese publice. Investigația nu a relevat o politică discriminatorie a societății reclamate, existând femei care, prin intermediul societății, au fost intermediare și au devenit cadeți punte. Analiza statistică a raportului dintre femei și bărbați este practic imposibilă, datorită numărului mic de fete studente la Navigație și Transport Maritim și Fluvial și a numărului mic de solicitări pentru cadeți punte. În această situație Colegiul director consideră că nu există probe privind existența unei fapte de discriminare.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Faptele prezentate în petiție nu au fost probate conform art. 20 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000.
2. Clasarea dosarului.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 396 din data de 22.10.2012**

**Dosar nr.: 132/2012/** Petiția nr. 1856/12.04.2012 Petenți: Centrul Parteneriat pentru Egalitate Reclamat: Unilever South Central Europe

**Obiect:** postarea pe paginile unui website a unor imagini publicitare cu trimiteri la un tratament diferențiat de gen.

**Fapte:** Petentul susține că prin imaginile și mesajele de pe pagina de web ([www.casapedia.ro](http://www.casapedia.ro)), („fie că tratezi curățenia cu mănuși sau ești fanul nr. 1 al aspiratorului, ți se aplică o regulă universal valabilă, măcar o singură dată ți-ai întrebat mama, bunica, sora sau prietena cea mai bună despre o pată sau despre o problemă legată de curățenie”), în care apar/sunt menționate doar femei și niciun bărbat, partea reclamată promovează modelul în care femeile sunt asociate cu gospodăria, bucătăria și curățenia, întărind stereotipurile de gen și consolidând idea că doar femeia trebuie să se ocupe de treburile casnice. Petentul apreciază că pagina de web creează o atmosferă degradantă, umilitoare și ofensatoare față de femeile din România și afectează demnitatea acestora.

Partea reclamată arată că site-ul reprezintă o comunicare comercială transparentă a companiei care are un public țintă, deoarece produsele relevante sunt cumpărate și folosite în majoritate de femei (potrivit studiilor și cercetărilor efectuate periodic). Reclamata arată că este normal ca o comunicare comercială să facă în așa fel încât publicul țintă să se identifice cu personajele prezentate. Nu se dorește ca femeia să fie reprezentată ca fiind umilită, aflată într-o ipostază degradantă, ea este prezentată în diferite vestimentații, șorț de bucătărie și ținute elegante, fiind subliniată în acest fel ușurința și rapiditatea cu care se poate face curat. Subliniem încă o dată că prin materialele postate pe acest site nu prezentăm femeile în

opозиție cu bărbații, nu sugerăm că doar femeile trebuie să facă curat în casă. Unilever este o companie care acordă o atenție deosebită promovării diversității și nu a intenționat și nu intenționează să discrimineze femeile.

**Motivare:** Colegiul Director este de opinie că CNCD nu poate adresa instrucțiuni unor societăți comerciale care intră în competența de verificare a Consiliului Român pentru Publicitate în ce privește publicitatea comercială, acesta din urma concluzionând că nu sunt încălcate legile în vigoare.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:** Admite excepția de neкомпetență materială ridicată din oficiu potrivit Legii nr. 148/2000 privind publicitatea.

\*\*\*

### **Hotărârea nr. 425 din data de 22.10.2012**

**Dosar nr.: 173/2012/** Petiția nr.: 2270/10.05.2012 Petent: I.F. Reclamat: Institutul Național de Boli Infecțioase Prof. Dr. Matei Balș

**Obiect:** Refuzul acordării serviciilor medicale pentru copii prin neacceptarea internării împreună cu tatăl.

**Fapte:** Petenta susține că la prezentarea la Camera de gardă a Institutului pentru internarea fiului în vârstă de 4 ani medicul de gardă le-a pus în vedere că doar mama copilului se poate interna ca însoțitor al minorului deoarece nu au saloane pentru tătici și nu este permisă internarea tăticipilor în calitate de însoțitor. Timp de 45 de minute niciun medic sau asistentă nu au consultat copilul, deși acesta era într-o stare avansată de deshidratare. În urma insistențelor părinților, copilul a fost internat împreună cu tatăl acestuia. Petenta consideră că i s-a încălcat accesul la acordarea serviciilor de sănătate pentru copii, părinții minorului au fost supuși unui tratament injust și degradant prin comportamentul personalului medical, respectiv refuzul nejustificat de a accepta drept însoțitor tatăl copilului bolnav. Avocatul Poporului arată că minorul petentei a fost internat împreună cu tatăl copilului în salonul 25, deoarece însoțitoarele de la celălalte saloane au refuzat prezența acestuia.

Reclamatul susține că gradul de ocupare al secțiilor de boli infecțioase copii depășește cu mult capacitatea secțiilor așa încât internarea unui însoțitor de gen masculin ar presupune crearea unui salon mixt de însoțitori, ceea ce nu ar fi elegant și nici acceptabil din punctul de vedere al însoțitorilor și al familiilor acestora. Partea reclamată susține faptul că a avut solicitări de internare ale taților care în cea mai mare măsură au fost soluționate imediat la internare sau pe parcursul internării, în funcție de locurile disponibile create, dar pentru aceasta este nevoie de înțelegere și răbdare din partea părinților. Din datele prezente în sistemul electronic rezultă efectuarea foarte rapidă a consultului copilului, internarea pe secție și recoltarea analizelor.

**Motivare:** Colegiul director reține că în speță ne aflăm în prezența unui comportament diferit față de părintele tată privind posibilitatea de a-si însoți copilul, refuz ce a avut în vedere criteriul sexului, în condițiile în care doar mamele le este recunoscută calitatea de însoțitor al

copilului la internare. Colegiul concluzionează că speța îndeplinește condițiile discriminării directe.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Faptele prezentate intră sub incidența art. 2 alin. (1) și art. 10 lit. b) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
2. Se sancționează contravențional partea reclamată, cu avertisment, conform dispozițiilor art. 5 alin. (2) lit. a) din O.G. nr. 2/2001.
3. Recomandă părții reclamate să respecte principiului nediscriminării în ce privește accesul la serviciile publice de sănătate.
4. Clasarea dosarului.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 430 din 29.10.2012**

**Dosar nr: 339/2012/** Petiția nr: 3704/03.08.2012 Petent: L D G Reclamat: A M

**Obiect:** Șantaj, hărțuire, abuz în funcție, intimidare, încălcarea demnității. Criteriu: maternal (revenire după concediul de creșterea și îngrijirea copilului).

**Fapte:** Petenta arată că este angajată cu două contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, ambele fiind suspendate în 2010 pentru creșterea și îngrijirea copilului. Petenta afirmă că la revenirea din concediu reclamata a refuzat repunerea în funcție pe considerentul că respectivul contract de muncă este nul și a cerut petentei să se prezinte la sediul institutiei, discuțiile reprezentând hărțuire morală și discriminare. Petenta consideră că a fost supusă la hărțuire morală, abuz în funcție, intimidare, încălcarea demnității în muncă.

Reclamata arată că petenta nu a informat Grupul Școlar Postliceal „Prof. Dr. Doc. Enescu Longinus” că este titulară la altă institutie de învățământ preuniversitar de stat și de aceea a fost invitată la sediul școlii pentru clarificarea situației, unde i s-a arătat că în conformitate cu prevederile legale nu poate îndeplini ambele sarcini de serviciu. Reclamata a propus încheierea unui nou contract de muncă, însă petenta a refuzat să o semneze și și-a dat demisia pe motivul că are un program foarte încărcat.

**Motivare:** S-a ridicat din oficiu excepția necompetenței materiale a CNCD cu privire la fapte de natură penală și Colegiul director a admis excepția de necompetență materială cu privire la faptele de șantaj și abuz în funcție. Privind faptele descrise ca hărțuire morală, intimidare, încălcarea demnității în muncă Colegiul director arată că petenta nu a depus nici un probatoriu din care se poate naște prezumția existenței unei discriminări, pe de partea cealaltă reclamata a probat faptul că a acționat conform prevederilor legale în vigoare. Colegiul director constată că faptele de discriminare nu au fost probate de petentă.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Admite excepția de necompetență materială cu privire la faptele de natură penală (șantaj, abuz în funcție) conform art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

2. Faptele care intră sub incidența O.G. nr. 137/2000 nu au fost probate conform art. 20 alin. (6) al O.G. nr. 137/2000.
3. Clasarea dosarului.

\*\*\*

### **Hotărârea nr. 489 din 21.11.2012**

**Dosar nr.:** 456/2012/ Petiția nr: 5166/22.10.2012 Petent: Centrul Parteneriat pentru Egalitate Reclamați: SC Fotbal Club Rapid SA, Liga Suporterilor Rapidiști

**Obiect:** încălcarea dreptului persoanelor de sex feminin de a participa la activități sportive

**Fapte:** Petentul, persoană juridică română care promovează integrarea principiului egalității de șanse pentru femei și bărbați în politicile publice și practicile asociate, sesizează faptul că în data de 21 octombrie 2012, cu ocazia punerii în vânzare a biletelor pentru meciul de fotbal Dinamo – Rapid, la casa de bilete a stadionului Rapid a fost afișat anunțul „Femeile nu primesc bilete la acest meci”.

Reclamata Liga Suporterilor Rapidiști afirmă că decizia de a nu oferi bilete persoanelor de sex feminin s-a datorat evenimentelor violente ce au avut loc în ultimul timp și faptului că fotbalul s-a transformat într-un război, dorindu-se astfel protejarea acestor persoane. De altfel numărul de bilete este foarte mic. Reclamatul afirmă că la meci au existat totuși femei în rândul suporterilor, femei ce au intrat însoțite, în special a fost vorba de soții/prietene de fotbaliști.

### **Motivare:**

**Opinia majoritară:** Colegiul arată că anunțul afișat conține o limitare a unui drept, acela de acces la o manifestare sportivă, prin neacordarea biletelor de acces, criteriul de diferențiere fiind cel al sexului, atâta timp cât doar persoanelor de sex feminin le este refuzat acest drept. Se constată întrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare. În privința scopurilor legitime, deși admite existența problemelor de violență, Consiliul consideră că în organizarea unei astfel de manifestări nu se poate pleca de la premisa că la acel eveniment vor avea loc manifestări violente ce ar putea pune în pericol integritatea fizică a spectatorilor. Consiliul arată că, întrucât partea reclamată ar fi parte la astfel de conflicte, motivația acesteia denotă faptul că organizatorii se așteptau la astfel de incidente, chiar premeditându-le. Astfel, Colegiul nu consideră dorința de protejare a femeilor ca scop legitim în acest caz. Mai mult, anunțul are efect descurajant pentru această categorie de persoane care nu își mai exercitează dreptul de participare la evenimente din teama producerii unor violențe ale căror victime ar putea fi.

Colegiul constată că responsabilitatea în producerea faptei de discriminare aparține părții reclamate Liga Suporterilor Rapidiști. Partea reclamată SC Fotbal Club Rapid SA, deși nu a fost direct implicată în conceperea și afișarea anunțului, nu este absolvită de orice culpă, deoarece în calitatea sa de organizator trebuia să manifeste toate diligențele pentru ca normele legale să fie respectate. Colegiul reține că SC Fotbal Club Rapid SA este în culpă, însă cu o gravitate redusă.



**Opinia separată Vasile V. Alexandru și Haller Istvan privind sancționarea cu avertisment:** Față de sancționarea cu avertisment a reclamatului SC Fotbal Club Rapid SA, considerăm că acesta trebuia sancționat contravențional pecuniar, fiind în fond în culpă pentru modalitatea în care au fost distribuite biletele în discuție. Considerăm că reclamatul SC Fotbal Club Rapid SA trebuie sancționat pecuniar într-un quantum cel puțin egal cu cel stabilit pentru reclamatul Liga Suporterilor Rapidști.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi** pentru încadrarea faptei ca discriminare, cu 6 voturi pentru și 2 voturi împotriva pentru aplicarea sancțiunii avertismentului părții reclamate SC Fotbal Club Rapid SA și cu 7 voturi pentru și 1 vot împotriva pentru aplicarea sancțiunii contravenționale a amenzii în quantum de 3.000 lei părții reclamate Liga Suporterilor Rapidști:

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. (1) și art. 10 lit. f) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

2. Sancționarea reclamatului SC Fotbal Club Rapid SA cu avertisment potrivit prevederilor art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 5 alin. (2) lit. a) și cu art. 7 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;

3. Sancționarea reclamatului Liga Suporterilor Rapidști cu amendă contravențională în valoare de 3.000 lei potrivit art. 2 alin. (11) și art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

\*\*\*

### **Hotărârea nr. 522 din 26.11.2012**

**Dosar nr:** 318/2012/ Petiția nr: 3459/19.07.2012 Petent: D M Reclamată: Academia de Poliție Alexandru Ioan Cuza

**Obiect:** Neacordarea unor locuri pentru fete la Facultatea de pompieri

**Fapte:** Petentul, care are o nepoată care ar dori să dea examen la Facultatea de pompieri, consideră discriminatoriu faptul că aceasta din urmă nu oferă locuri pentru fete.

Reclamata arată că Ministerul Administrației și Internelor stabilește cifrele de școlarizare, după nevoile existente.

**Motivare:** Colegiul arată că persoana care a formulat petiția în numele altei persoane nu poate fi considerată nici petent, nici persoană interesată.

### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Clasarea petiției și comunicarea către petent a Hotărârii nr. 485/12.11.2012.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 31 din 30.01.2013**

**Dosar nr: 321/2012/** Petiția nr: 3478/19.07.2012 Petentă: I.I.C. Reclamată: S.C. News Outdoor România S.R.L.

**Obiect:** desfacerea contractului de muncă imediat după întoarcerea din concediul de creșterea copilului. Criteriu: sex. Domeniu: egalitate în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

**Fapte:** Petenta arată că a fost concediată de către reclamată în ziua întoarcerii din concediul de maternitate.

Reclamata a ridicat excepția de necompetență a CNCD privind fapte de domeniul dreptului muncii și excepția lipsei obiectului petiției. Reclamata a motivat desfacerea contractului de muncă prin nevoia de reorganizare a societății și a susținut că aceasta s-a făcut cu respectarea Codului Muncii.

**Motivare:** Colegiul director respinge excepția de necompetență materială a CNCD, arătând că, în conformitate cu practica unitară a instanțelor de judecată, obiectul unei petiții adresate către CNCD este o faptă contravențională, ceea ce nu reprezintă obiectul unei acțiuni introduse în fața instanței de judecată.

Privind excepția obiectului vădit nefondat Colegiul director decide întrunirea analizei excepției cu fondul cauzei.

Colegiul director constată că potrivit legislației în vigoare persoanele aflate în concediul de creștere a copilului și persoanele care se întorc din acest concediu nu pot fi concediate timp de 6 luni, deci nu se află în situație similară cu alte persoane. În cazul petentei persoane aflate în situații diferite au fost tratate identic, ceea ce reprezintă o diferențiere. Conform directivelor UE, diferențierea persoanelor aflate în concediul de creștere a copilului reprezintă discriminare pe criteriul de gen. În acest caz dreptul restrâns este dreptul la muncă. Justificarea obiectivă a desfacerii contractului de muncă în astfel de cazuri a fost stabilită prin lege: reorganizarea judiciară sau falimentul. Deoarece reclamatul nu a invocat o astfel de situație, Colegiul concluzionează că fapta e diferențiere nu are o justificare obiectivă. Desfacerea contractului de muncă al petentei reprezintă deci o discriminare directă.

Având în vedere consecințele desfacerii contractului de muncă al unei persoane care are de îngrijit un copil, greutatea cu care se poate obține un nou loc de muncă, Colegiul director constată că faptele prezentate în petiție trebuie sancționate cu amendă contravențională în valoare de 4000 lei.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Respingerea excepției de necompetență a CNCD, având în vedere jurisprudența instanțelor de judecată care arată că CNCD analizează latura contravențională a unei fapte, ceea ce nu intră în competența instanțelor de judecată;

2. Întrunește analiza excepției lipsei obiectului petiției cu analiza fondului cauzei;

3. Desfacerea contractului de muncă al petentei în ziua în care s-a întors din concediul de creștere a copilului reprezintă discriminare directă conform art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 6 lit. a) al O.G. nr. 137/2000;

4. Aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 4000 lei față de reclamata S.C. News Outdoor România S.R.L., conform art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000;

5. Clasarea dosarului.

\*\*\*

### **Hotărârea nr. 58 din 6.02.2013**

**Dosar nr.: 257/2012/** Petiția nr.: 2837/12.07.2012 Petent: Asociația Front, prin reprezentant Reclamați: Ministerul Administrației și Internelor, prin reprezentant

**Obiect:** stabilirea de locuri distincte pentru femei și bărbați în cadrul unităților de învățământ ale M.A.I

**Fapte:** Petenta arată că M.A.I. scoate la concurs locuri segregate pe sexe la admiterea în instituțiile de învățământ proprii și prevederea unui nr. de locuri considerabil mai mic pentru femei în raport cu numărul de locuri rezervate bărbaților (în funcție de specialitate, 20, 42, 15, 40 locuri pentru bărbați și respectiv 5, 2, 3 locuri pentru femei).

Partea reclamată susține că scopul legitim, în raport cu tratamentul diferențiat semnalat, este reprezentat de asigurarea cu personal a structurilor operative ale M.A.I., principala sursă reprezentând-o unitățile de învățământ puse în discuție. Personalul trebuie să facă față provocărilor și condițiilor extreme care caracterizează munca operativă, mai ales în contextul în care în ultimii ani s-a înregistrat o creștere a cazurilor de ultraj față de polițiști. Partea reclamată arată că alcătuirea echipelor de intervenție astfel încât să fie asigurate standardele în ceea ce privește executarea perchezițiilor corporale, dar și măsurile de protecție a maternității la locurile de muncă. Începând cu anul 2006 când s-a decis alocarea de locuri fără distincție de gen și până în prezent a existat o creștere majoră a prezenței femeilor, de la 46,11% în anul 2006 la 72,66% în prezent.

**Motivare:** Colegiul director reține că între prezenta speță și cea constituită în dosarul nr. 259/2012, deja soluționat, există identitate de obiect, respectiv reclamat. Colegiul consideră că, prin soluția de clasare la petiția anterioară se va înțelege că soluția adoptată prin Hotărârea nr. 485 din 12.11.2012 se va administra și în prezenta speță.

### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Clasarea petiției, potrivit Procedurii Interne de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, în sensul reținerii că soluția adoptată de Colegiul director prin Hotărârea nr. 485/12.11.2012 va opera și asupra prezentei plângeri.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 474 din 25.02.2013**

**Dosar nr.: 177/2013/** Petiția nr.: 1177/25.02.2013 Petentă: R.V. Reclamați: Direcția Generală Anticorupție, P.F., D.D., R.G.E.

**Obiect:** presupuse acte de hărțuire morală și cu tentă sexuală pe criteriul de gen și grad profesional

**Fapte:** Petenta, agent de poliție în cadrul DGA, susține că șeful Serviciului Relații cu Publicul, P.F., a avut un comportament agresiv, jignitor și degradant la adresa acesteia, adresându-i cuvinte precum „agent” pronunțat peiorativ și în batjocoră, „draguță, drăguță, dacă nu-ți place poți să pleci!”. De asemenea, petenta susține că superiorul său i-a discreditat activitatea, i-a subminat autoritatea, i-a atribuit atribuții care nu îi reveneau prin fișa postului, iar sarcinile sale au fost delegate altor colegi. Petenta mai susține că a fost izolată și i-a fost suspendat contul de la calculator.

Petenta susține că a fost discriminată și de către dl. comisar șef, DD, prin întocmirea raportului ce a constituit material de sesizare în cazul începerii cercetării prealabile a acesteia pentru o abatere pentru care colegului său, agent șef principal Ș.E., nu i s-a întocmit raport în vederea începerii cercetării prealabile. Petenta solicită CNCN obligarea reclamanților la începerea cercetării prealabile a colegului său.

Petenta susține că reclamatul R.G.E., directorul adjunct al DGA, a avizat menținerea fișei de evaluare a activității acesteia pe anul 2012, deși i s-a dat un interviu diferit față de colegii să din Serviciu.

De asemenea, petenta afirmă că i s-a spus că este frustrată pentru că nu s-a comportat asemenea colegelor sale (nu se schimbă de fustă sau bluză în față colegilor bărbați, nu consumă alcool, nu a mers în teambuilding).

Reclamata DGA susține ca dezactivarea contului de acces la calculator al petentei s-a făcut în urma încălcării de către aceasta a procedurilor prin accesarea neautorizată a unor fișiere și a avut în vedere și acțiunile petentei de denigrare a unității, a lucrătorilor din cadrul Serviciului Relații cu Publicul și a conducerii DGA pe un blog gestionat de prietenul petentei. În privința celorlalte afirmații ce vizează discriminarea și hărțuirea pe bază de sex, acestea nu reprezintă altceva decât dovada comportamentului dificil și frustrat de care a dat dovadă în raport cu colegii, kolegele și șefii. Discriminarea pe bază de apartenență la o categorie defavorizată sau categorie socială, bazată pe gradul profesional pe care îl deținea, nu se susține 3 deoarece nu a făcut dovada că, având gradul de agent de poliție, a fost privată de drepturile prevăzute de lege în raport cu colegii săi, ofițeri, femei sau bărbați. Având în vedere deficiențele pe linie profesională reținute de către ofițerii serviciului Control împotriva petentei, DGA consideră întemeiată declanșarea cercetării prealabile a petentei, acest lucru nu reprezintă discriminare ci respectarea dispozițiilor legale privind Statutul polițistului. Nu a fost declanșată cercetarea prealabilă împotriva comisarului șef PF.

Reclamatul RG susține că nu a aprobat nicio măsură care să conducă la privarea petentei de drepturile pe care i le conferea statutul său și actele normative în vigoare, nu a discriminat-o și nu a hărțuit-o.

Reclamatul DD arată că datele de care a luat la cunoștință în legătură cu petenta au fost obținute în cadrul exercitării atribuțiilor de serviciu la nivelul DGA și supuse aprobării conducerii unității.

Reclamatul PF susține că petenta a avut probleme de comunicare și integrare în colectiv încă de la angajare. Calificativul pe care l-a dat petentei (Bine) a fost aprobat de seful ierarhic și menținut de comisia de analiză a contestației depuse de petentă. Reclamatul neagă folosirea apelativului „drăguț” și afirmă că nu a spus niciodată „drăguță, drăguță, dacă nu-ți place, poți să pleci!” și nici nu a recomandat nici o dată colegelor sale pentru dureri de cap „vitamina p...”.

**Motivare:** Colegiul director a invocat din oficiu excepția de necompetență a CNCD și a dispus respingerea acesteia, întrucât petenta a reformulat plângerea înainte de primul termen de audiere astfel încât fapta de hărțuire sexuală nu mai era un capăt de cerere.

Colegiul constată că petenta nu a depus niciun probatoriu în sensul celor petiționate. Simpla prezumție că este tratată diferit pentru că nu are un comportament mai liber, precum colegele sale, nu poate fi interpretată ca fiind o faptă de discriminare. De asemenea, acest criteriu „gen” poate fi reținut doar în situația în care se presupune o situație comparabilă cu o persoană de sex masculin. În ceea ce privește discriminarea sa comparativ cu colegul Ș.E, Colegiul reține că dl. Ș.E. a avut mult mai puține abateri decât petenta. Cu privire la criteriul de grad profesional, Colegiul reține că nici în acest sens petenta nu a depus nici o probă prin care sau care să susțină faptul că datorită gradului mai mic pe care îl deținea, respectiv agent de poliție, a fost tratată diferit comparative cu colegele cu grad de ofițer.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Faptele nu reprezintă discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 131 din 20.03.2013**

**Dosar nr.: 86/2013/** Petiția nr: 790/11.02.2013 Petent: M.C. Reclamat: Colegiul Național „Doamna Stanca” Făgăraș

**Obiect:** obligarea elevilor de gen masculin de a se tunde

**Fapte:** Petentul susține că a fost chemat împreună cu ceilalți elevi de sex masculin la direcțiunea Colegiului Național „Doamna Stanca” Făgăraș unde au fost informați că dacă nu se vor tunde riscă suspendarea pentru trei zile și scăderea notei la purtare. Petentul consideră că școala nu are dreptul să le scadă nota la purtare pentru purtarea părului lung, indiferent de gen, o asemenea amenințare venind în contradicție cu drepturile omului, cu demnitatea sa.

**Motivare:** Colegiul ia act de renunțarea expresă a petentului privind soluționarea plângerii.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Clasarea petiției.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 137 din 27.03.2013**

**Dosar nr. 12/2013/** Petiția nr. 18.01.2013 Petenți: Asociația Ordinul Profesional al Polițiștilor Reclamat: -

**Obiect:** discriminarea evidentă care persistă în Poliția Română.

**Fapte:** Petenta susține că apără interesele polițiștilor și în acest scop solicită Colegiului director să analizeze evenimentele de la Balș, care, în opinia sa reprezintă acte de violență fizică și psihologică. Petenta consideră că sistemul pentru prevenirea hărțuirii și a abuzurilor sexuale actuale este inefficient, iar inegalitatea de gen este tot mai prezentă în relațiile de muncă. Petenta arată că se pun bariere acestora inclusiv la admitere și la angajare. Petenta cere constatarea discriminării evidente care persistă în Poliția Română.

**Motivatie:** Colegiul director a cerut petentului sa îndeplinească condițiile potrivit procedurii interne de soluționare a petițiilor însă nu a primit un răspuns la solicitare astfel că a hotărât clasarea petiției.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Clasarea dosarului pentru neîndeplinirea condițiilor prevăzute de art. 11 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 139 din 27.03.2013**

**Dosar nr.: 438/2012/** Petiția nr.: 4968/12.10.2012 Petent: S.C.G. Reclamat: P.S., Managerul General al Serviciului de Ambulanță Județean Harghita

**Obiect:** petenta consideră că a fost concediată discriminatoriu, pe postul său fiind angajată ulterior prin examen concurs o altă persoană

**Fapte:** Petenta consideră că angajatorul a făcut reorganizarea diferențiat, a concediat personal de la o stație de ambulanță și a adus altă persoană de la altă stație de ambulanță în locul celui concediat. Petenta este de părere că a fost încălcat principiul egalității și al nediscriminării aplicându-se de către angajator un tratament diferențiat în cazuri egale, fără să existe o motivare obiectivă și rezonabilă, existând o disproporție între scopul urmărit prin tratamentul inegal și mijloacele folosite, nu s-au avut în vedere aspecte concrete, definiții care trebuiau luate în considerare la stabilirea criteriilor de selecție, funcție de care să se facă o apreciere corectă asupra persoanei care urma să fie concediată. Petenta arată că partea reclamată nu a ținut cont de prevederile legale și fiind în cunoștință de cauză despre vacantarea postului de asistent medical la Stația Odorheiul Secuiesc a organizat un examen – concurs, petenta nefiind anunțată și neputând participa la acest examen. Petenta arată că a adresat o plângere și parchetului de pe lângă Judecătoria Miercurea Ciuc.

Partea reclamată arată că acuzațiile sunt total neîntemeiate, nereale, mai degrabă reprezintă o obsesie a petentei care consideră mereu că este persecutată, discriminată. Partea reclamată arată că datorită reducerilor bugetare a fost hotărâtă desființarea a 26 de posturi, suspendarea activității la 4 stații de ambulanță, precum și reducerea unor linii de intervenție. Toate aceste măsuri au fost discutate și acceptate de forul tutelar și de sindicat. Criteriul de concediere a fost competența profesională, motiv pentru care s-a realizat examinarea profesională a întregului personal. Petenta a obținut un rezultat slab (4.98 din 10). Când privește angajarea unei persoane noi, partea reclamată arată că postul a fost eliberat în urma ieșirii la pensie a persoanei care îl deținea așa că s-a hotărât organizarea unui concurs pentru angajatele care primiseră preaviz de concediere, dar acesta nu expirase (deoarece se aflau în concediu medical); petenta nu a fost invitată să participe pentru că îi expirase perioada de preaviz și își încetase activitatea. Partea reclamată arată de asemenea că această concediere a fost subiectul unor decizii ale instanțelor de judecată favorabile reclamatului.

**Motivare:** Colegiul director constată că, raportat la aspectul privind concedierea petentei, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de lege. Raportat la aspectul privind examenul concurs organizat de angajator, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, în sensul că nu sunt situații comparabile.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. referitor la aspectul privind concedierea nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare (lipsă criteriu);

2. referitor la examenul concurs organizat de angajator nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare (nu sunt situații comparabile);

3. clasarea dosarului.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 156 din 3.04.2013**

**Dosar nr.: 88/2013/** Petiția nr.: 795/11.02.2013 Petent: N F M Reclamat: Compania Novel Research.

**Obiect:** Refuzul participării la un sondaj datorită genului masculin.

**Fapte:** Petentul se consideră discriminat pentru că nu a fost acceptat să participe la un sondaj adresat exclusiv persoanelor de gen feminin, sondaj ce a avut în vedere produse de curățat. Persoanele care participau la acest sondaj primeau diferite cadouri care constau în produse de curățare. Petentului i-a fost adus la cunoștință faptul că la acel sondaj pot participa doar persoanele de gen feminin, deoarece se consideră că doar aceste persoane desfășoară activitate de curățare a hainelor sau a vaselor de bucătărie.

Reclamata arată că obiectivul proiectului a fost testarea unor concepte de așezare la raft a balsamului de rufe în rândul unui univers predefinit și nu a determina nevoia populației cu

privire la produse de curățare. Prin realizarea studiului în cauză s-a urmărit eficientizarea unei activități cu scop economic. Universul de cercetare definit de către cercetătorii Novel Research în faza premărgătoare realizării culegerii datelor a fost publicul de gen feminin adult, cu vârsta de peste 18 ani. Eșantionul definit de cercetătorii Novel Research a fost nonexhausiv, pe cote, recrutarea persoanelor care au fost incluse în eșantion fiind realizată prin intermediul metodei recrutare în stradă pe baza unui pas statistic. Reprezentanții părții reclamate au susținut faptul că petentul a însoțit-o pe o doamnă în vederea realizării sondajului de către aceasta și a solicitat să beneficieze și el de premiile oferite în urma sondajului.

**Motivare:** Neputând fi pasivi în ce privește crearea și promovarea stereotipului conform căruia doar femeile se ocupă de treburile casnice, excluzând astfel bărbații, astfel precum a făcut partea reclamată devreme ce a promovat un sondaj/chestionar dedicat exclusiv femeilor cu privire la balsamul de rufe, Colegiul Director constată îndeplinirea elementelor faptei de discriminare directă săvârșită de către partea reclamată. Pe această cale, Colegiul Director recomandă părții reclamate să depună diligențe în a elimina orice formă de diferențiere, bazată pe un criteriu care nu își are rostul într-o societate democratică.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu 8 voturi pentru și 1 împotriva (Cristian Jura):**

1. Faptele prezentate constituie discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

2. Se recomandă părții reclamate să depună diligențe în a elimina orice formă de diferențiere, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

3. Clasarea dosarului.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 224 din 24.04.2013**

**Dosar nr.: 51/2013/** Petiția nr: 566/30.01.2013 Petentă: V.A.C. Reclamat: G.B.

**Obiect:** afirmații care încalcă dreptul la demnitate al femeilor.

**Fapte:** Petenta arată că reclamatul a utilizat cuvinte care încalcă dreptul la demnitate al femeilor. Colegiul director constată că reclamatul a folosit cuvinte cum ar fi „pufuleț”, „față de hoț de buzunare”, „idioată” etc. la adresa unor femei, iar la adresa petentei a afirmat că este „femeie de doi lei”, totodată s-a referit la ea prin „femeile cu balcoane scoase care îl slujesc pe Satana”.

**Motivare:** Colegiul director admite excepția de tardivitate, invocată din oficiu cu ocazia audierii, față de faptele reclamatului anterioare datei de 30.01.2012. Colegiul director se va pronunța doar cu privire la afirmațiile la adresa petentei, având în vedere faptul că petenta nu poate reprezenta în fața CNCD, fără mandat, alte persoane. Colegiul director constată că afirmațiile „pufuleț”, „față de hoț de buzunare”, „idioată” etc. au fost făcute la adresa unor persoane, și nu în general la adresa femeilor. Astfel, obiectul cauzei rămâne afirmația reclamatului privind petenta: „femeile cu balcoane scoase care îl slujesc pe Satana”. Colegiul director, analizând afirmația care face obiectul cauzei, constată că petentul a făcut o referire



generală la femei, utilizând o remarcă sexistă („balcoane”). Afirmația atinge dreptul la demnitate, garantat de Constituția României. Se poate constata că afirmația a fost făcută în public, și vizează atingerea demnității, creează o atmosferă ostilă, degradantă, umilitoare la adresa petentei, dar și la adresa femeilor în general. România nu este un stat unde femeile ar trebui să poarte vâl, să-și acopere toată suprafața corpului, iar femeile fără batic sau cu decoltaj nu pot fi considerate în public slujitorii Satanei. Afirmațiile reclamatului nu sunt protejate de libertatea de exprimare.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Admite excepția de tardivitate față de faptele reclamatului anterioare datei de 30.01.2012, conform art. 20 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000;
2. Afirmația „femeile cu balcoane scoase care îl slujesc pe Satana” reprezintă o discriminare conform art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 15 din O.G. nr. 137/2000;
3. Aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 600 lei față de reclamatul G.B.;
4. Clasarea dosarului.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 386 din 12.06.2013**

**Dosar nr.:** 227/2013/ Petiția nr: 1465/04.03.2013 Petent: D.D. Reclamată: Societatea Română de Televiziune

**Obiect:** oferirea unor cursuri de calificare și reconversie doar pentru femei

**Fapte:** Petentul arată că reclamatul organizează cursuri pentru angajații disponibilizați, dar numai pentru personalul feminin.

Reclamatul arată că a oferit tuturor salariaților disponibilizați sprijin pentru recalificare sau reconversie profesională, prin Agenția Municipală de Ocupare a Forței de Muncă; în plus, au fost oferite cursuri de către Asociația pentru Dezvoltare a Antreprenoriatului Feminin, conform proiectului asociației cu finanțare europeană.

**Motivare:** Din probele depuse la dosar reiese că reclamatul a oferit tuturor salariaților disponibilizați sprijin pentru recalificare sau reconversie profesională, iar cursurile dedicate exclusiv femeilor au fost organizate de către Asociația pentru Dezvoltare a Antreprenoriatului Feminin; reclamatul doar a oferit informațiile necesare participării la aceste cursuri. În concluzie, nu reclamatul a comis fapta pentru care este acuzată de discriminare.

În ceea ce privește cursurile de recalificare sau reconversie profesională dedicate exclusiv femeilor, trebuie înțeleasă situația femeilor pe piața muncii, datele statistice arătând diferențe considerabile în defavoarea lor. Astfel, crearea unor oportunități în plus pentru această categorie nu reprezintă discriminare, ci măsuri afirmative.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 472 din 7.08.2013**

**Dosar nr: 264/2013/** Petiția nr: 1633/11.03.2013 Petentă: M.Ț.A. Reclamați: Ziarul Cotidianul, I.S., A.Ș. și L.I.S.

**Obiect:** afirmații care aduc atingere demnității petentei, pe criteriul de gen

**Fapte:** Petenta susține că în ediția online a ziarului Cotidianul, sub semnătura lui I.S., a apărut articolul „Falimentul Uniunii Scriitorilor. N.M. trebuie să-și dea demisia din funcția de președinte” în care apare numele petentei în sens discriminatoriu, întrucât se impune ideea că a beneficiat „de pe urma amicitiei” cu M., precum și faptul că petenta „se află printre femeile care au trecut prin viața lui M”. De asemenea, este reprodusă o fotografie a petentei cu fotoexplicația „I., I., M. și L., 4 femei care au profitat din plic de relația cu M”. Având în vedere cele de mai sus, petenta consideră că a fost discriminată, calomniată și atacată, i s-a lezat demnitatea și viața privată.

Reclamatul A.S. arăta că afirmații ale sale au fost reproduse în articol fără consultarea sa preluate dintr-o scrisoare adresată de mine lui N.M., în 2009, când mai eram redactor-șef la România literară (iar N.M. – director). Scrisoarea era de uz intern, strict redacțională, și, în afară de N.M., au mai primit atunci de la mine câte un exemplar doar ceilalți membri ai redacției. Nu am publicat-o. Reclamatul susține că, în calitate de critic literar, nu a discriminat pe nimeni, niciodată și că afirmațiile sale privind petenta se referă la ea ca persoană și nu ca femeie.

Reclamatul LIS neagă acuzațiile aduse.

**Motivare:** Colegiul trebuie să stabilească dacă afirmațiile în speță au avut ca scop încălcarea demnității petentei doar pentru faptul că este femeie. 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/gen, religie, convingeri etc.) invocat de reclamantă (petentă) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului). Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Faptele nu reprezintă discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 503 din 4.09.2013**

**Dosar nr.: 461/2013/** Petiția nr.: 3660/29.05.2013 Petent: S.A. Reclamat: Judecătoria și Tribunalul pentru Minori și Familie

**Obiect:** motivarea hotărârii de divorț părtinitoare și potențial discriminatorie la adresa petentului pe criteriul de gen

**Fapte:** Petentul sesizează faptul că se consideră discriminat pe criteriul de gen prin motivarea sentinței de divorț pronunțată de Judecătoria între petent, în calitate de pârât, și fosta sa soție, în calitate de reclamant. Petentul precizează că nu se consideră vinovat pentru niciunul din motivele temeinice pentru desfacerea căsătoriei, menționate de instanță în sentința pronunțată, acesata a considerat printr-o prejudecată că, într-o căsnicie ambii soți sunt la fel de vinovați. Petentul arată că instanța de fond a încercat să mascheze intenția de preferință maternă și stabilirea locuinței minorilor la mamă, practică judecătorească des întâlnită de apariția noului Cod civil și care este cunoscută ca fiind discriminatorie. Petentul mai menționează și alte elemente reținute de instanță pe care le consideră discriminatorii la adresa sa și anume cele legate de posibilitățile materiale ale părinților, vârsta copiilor, comportamentul, gradul de atașament și legăturile afective, precum și stadiul de dezvoltare al copiilor. Petentul solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să constate discriminarea la care a fost supus și mai solicită să fie asistat de un reprezentant al Consiliului în fața Curții de Apel.

**Motivare:** În urma analizei petiției, Colegiul director a invocat din oficiu excepția de vădită necompetență a Consiliului referitor la aspectele semnalate, CNCD neputându-se pronunța asupra aspectelor statuate de către instanțele judecătorești prin hotărârile pronunțate de către acestea. A admite că CNCD are competența *ratione materiae* de a analiza aspecte ce derivă din conținutul hotărârilor judecătorești sau din procedurile desfășurate în fața instanțelor de judecată, ar presupune, în primul rând, instituirea unei modalități complementare de control a unei hotărâri judecătorești, iar în al doilea rând, o substituie în prerogativele Consiliului Superior al Magistraturii, instanța în domeniul răspunderii disciplinare a judecătorului. Colegiul director este de opinie că, în speță, CNCD, ca autoritate de stat, autonomă, nu poate analiza statuările instanțelor judecătorești, nu se poate pronunța *sine qua non* asupra aspectelor corelative actului de justiție. CNCD nu poate adresa instrucțiuni instanțelor, în speță membrilor acestora în ceea ce privește exercițiul funcțiilor lor și nici să interzică executarea hotărârilor judecătorești pronunțate. Având în vedere considerentele expuse mai sus, Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. admiterea excepției necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu;
2. clasarea dosarului.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 510 din data de 4.09.2013**

**Dosar nr.: 386/2013/** Petiția nr: 2809 din data de 17.04.2013 Petent: P B, F L, Ș I Reclamat: N.C., S.C. Dalkia România S.A, S.C. Dalkia România-punct de lucru Iași.

**Obiect:** Concediere de la locul de muncă pe criteriul de gen.

**Fapte:** Petentele susțin faptul că toți angajații CET-ului au fost preluați de către S.C. Dalkia și supuși la un stres puternic și la condiții de muncă inumane. Din 10 persoane de gen feminin, 9 au fost concediate de la locul de muncă, reclamatul N.C. folosind expresia:

„nu mai are ce căuta picior de femeie în centrală!”. O a 10-a angajată nu ar fi fost concediată datorită „intervențiilor unei persoane influente”. Motivarea concedierii, modernizarea locului de muncă, nu este credibilă pentru că au fost aduși angajați de la CET I pentru a prelua atribuțiile de serviciu ale persoanelor concediate. Până la concediere petentele au avut o salarizare mai mică decât a persoanelor de gen masculin.

Partea reclamată N.C. susține că nu a avut niciodată puterea de decizie pentru a angaja persoane și nici de a le concedia. Reclamatul neagă că a afirmat, cum se spune în petiție, că „nu mai are ce căuta picior de femeie în centrală”.

**Motivare:** Colegiul constată că reclamatul N.C. nu a deținut calitatea de a hotărî asupra dispozițiilor de încadrare în muncă sau de concediere la data concedierilor și prin urmare admite excepția lipsei calității procesuale pasive a reclamatului N.C.

Având în vedere principiul inversării sarcinii probei, Colegiul reține că S.C. Dalkia România S.A, deși a fost citată, nu a depus punct de vedere în apărare conform normelor procedurale. Colegiul Director reține fapta societății reclamate de a fi avut un comportament diferit față de petente, comportament ce are la bază criteriu genului, faptă ce a avut scopul de a afecta dreptul la muncă al persoanelor de gen feminin, comparativ cu celelalte persoane din unitate (dintre angajații existenți la nivelul unității, doar femeile au fost concediate, respectiv 9 din 10 femei angajate), reținându-se astfel și raportul de cauzalitate directă dintre faptă și criteriu. Astfel, Colegiul Director constată fapta de discriminare directă.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive a reclamatului N.C., potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

2. Faptele prezentate constituie discriminare potrivit art. 2 alin. (1) și art. 6 lit. a) coroborat cu dispozițiile art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

3. Se sancționează partea reclamată, S.C. Dalkia România S.A. cu 6000 lei, potrivit art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 576 din 2.10.2013**

**Dosar nr.: 387/2013/** Petiția nr.: 2832/17.04.2013 Petenta: P.G. Reclamați: A.M., B.A., B.M., D.F.

**Obiect:** afirmații cu caracter discriminatoriu la adresa petentei pentru că este femeie, precum și o atitudine de intimidare la adresa sa

**Fapte:** Petenta sustine că, la un meci de fotbal care s-a desfășurat în condiții nelegale, a solicitat arbitrilor să îi pună la dispoziție raportul de arbitraj pentru a consemna confruntarea solicitată, însă aceștia au refuzat pe motiv că nu o privește și că nu îi dau actele să facă consemnări. Ulterior, a constatat pe durata derulării partidei abateri grave la adresa arbitrilor care favorizau în mod direct echipa adversă. La pauza meciului arbitrii au primit în vestiar pe

antrenorul echipei Y, D.F., fără ca petenta să fie convocată. Arbitrii, alături de reprezentatul Y au început să facă afirmații denigratoare la adresa petentei în condițiile în care au folosit apelative „că nu cunoaște limba română” ș.a. Petenta susține că arbitrii au solicitat să vorbească cu antrenorul K.V., că el este bărbat. Petenta a solicitat unei persoane să filmeze însa i s-a interzis acest lucru.

Martora CD afirmă că s-a solicitat prezența antrenorului K.V. fiindcă e bărbat și știe despre ce e vorba.

Reclamatul DF susține că s-a discutat în contradictoriu însă nu s-au făcut afirmații jignitoare. Partea reclamată arată că nu i-a îngăduit petentei accesul, discuțiile în contradictoriu fiind legate de necunoașterea regulamentului de către petentă. Reclamatul arată și că în clubul său 60% sunt femei, iar comitetul de părinți este format exclusiv din femei.

Reclamatul AM susține că petenta nu a fost jignită, ci doar i s-a reproșat necunoașterea regulamentului.

**Motivare:** Colegiul apreciază faptul că discuțiile în contradictoriu s-au purtat pe teme profesionale, reclamații solicitând în repetate rânduri să vorbească cu antrenorul echipei, domnul K.V., dar petenta nu a dat curs acestei solicitări. Reclamații au apreciat faptul că petenta nu are competența profesională solicitând expres prezența antrenorului echipei. De îndată ce acesta a apărut, discuțiile în contradictoriu nu au mai continuat. În susținerile făcute în audieri, petenta recunoaște faptul că în acel moment nu a putut să prezinte legitimația de antrenor.

Colegiul director reține că în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. Colegiul reține că nu există suficiente probe. Petenta și martora sa susțin o versiune neconfirmată de către părțile reclamate și de declarația martorului lor. Practic singura persoană în măsură să aducă clarificări în acest caz era domnul K.V., martor care a lipsit la desfășurarea evenimentelor și care a reținut doar faptul că reclamații i-ar fi spus petentei „Dumneavoastră nu trebuie să vă băgați în treburile astea”.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 583 din 2.10.2013**

**Dosar nr.: 145/2013/** Petiția nr: 1058/19.02.2013 Petentă: A.C.E. Reclamată: SC Valmo Transconstruti SRL

**Obiect:** desfacerea contractului individual de muncă, pe baza criteriilor de gen, vârstă, naționalitate și mobbing

**Fapte:** Petenta susține că, deși a fost a doua angajată a firmei și a contribuit la instruirea colegilor noi și mai tineri, aceștia au rămas angajați ai societății și doar ea și colegia sa au fost

concediate datorită vârstei, aceasta având 43 de ani. Petenta susține că, în contextul economic nefavorabil existent, societatea și asociații nu au mai executat sau câștigat prin licitație niciun proiect în România, însă s-au câștigat proiecte la licitațiile efectuate în Republica Moldova, proiecte lucrate de cei din România. De asemenea, petenta susține că a fost supusă la tot felul de remarci și glume de un gust îndoielnic, iar când a luat politicos atitudine, au început amenințările. Petenta arată că nu i s-a permis accesul la formarea profesională, comparativ cu alți angajați, a căror formare profesională fost susținută și achitată de către firmă, în perioada 2009-2010.

Reclamata solicită respingerea petiției, întrucât în opinia acesteia, plângerea nu respectă prevederile Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor prin neindicarea motivelor de drept, neindicarea exactă a obiectului, precum și neindicarea dovezilor care să susțină aspectele sesizate. Pe fond, reclamata susține că datorită contextului economic nefavorabil, începând cu jumătatea anului 2011, nu s-au mai executat ori câștigat prin licitație proiecte în România. În consecință, pentru a controla pierderile și de a se adapta noilor condiții de piață, administratorii societății au decis restructurarea și reducerea la minim a activității Societății, hotărând să nu mai participe la licitații și proiecte locale pe o perioadă nedeterminată. Reclamata arată că în anul 2008 avea 39 de angajați activi, la nivelul lunii octombrie 2012, când a fost adoptată decizia de restructurare, societatea mai avea 6 angajați activi, iar la nivelul lunii decembrie 2012 mai avea doar 3 angajați activi (minimumul necesar pentru continuitatea existenței societății), situația care se păstrează și în prezent. În urma deciziei administrației de restructurare a activității, s-a hotărât reducerea structurii cu 50% prin încheierea colaborării cu acei angajați al căror profit profesional nu se mai încadra în necesitatea obiectivă a companiei, acesta fiind singurul criteriu luat în calcul. Cu privire la criteriul de naționalitate, invocat de petentă, reclamata arată că dintre cei 3 angajați activi doar unul este de naționalitate portugheză, și anume reprezentantul împuternicit al administrației. Pe criteriul de vârstă, reclamata arată că a încheiat colaborarea și cu Directorul de aprovizionare, dl. M.M., în vârstă de 25 de ani. Cu privire la criteriul de sex, reclamata susține că afirmațiile petentei sunt false și denigrante, întrucât nu a existat niciodată în cadrul societății un comportament ostil sau agresiv la adresa naționalității sau sexului angajaților, și nici glume sau alte aluzii de acest fel, lucru care se poate proba prin declarații de martori.

**Motivare:** Ca și probatoriu petenta depune declarația colegei sale, dna S.C., petentă într-un alt dosar aflat pe rolul CNCD. Având în vedere calitatea martorului de petentă într-un alt dosar înaintat CNCD, cu obiect similar și același angajator, Colegiul director respinge declarația, pentru a elimina orice urmă de subiectivism.

Colegiul ar trebui să rețină că desfacerea contractului individual de muncă al petentei este în strânsă legătură cu motivele invocate, respectiv gen, vârstă, naționalitate, mobbing; însă Colegiul reține, din documentele depuse la dosar, imposibilitatea societății de a mai activa tehnic în România, aflându-se astfel în situația de a desființa posturile. Analizând situația în cauză, Colegiul director nu poate reține o legătură de cauzalitate între fapta reclamată și criteriile invocate de petentă.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000.
2. Clasarea dosarului.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 719 din data de 4.12.2013**

**Dosar nr.: 402/2013/** Petiția nr: 2977 din data de 24.04.2013 Petent: V.M. Reclamat: S.C. OMV PETROM S.A

**Obiect:** concediere de la locul de muncă pe criteriul gen.

**Fapte:** Petenta susține faptul că a fost concediată ca urmare a selecției discriminatorii a personalului făcută de către angajator, care a apreciat că „în industria de extracție petrolieră, femeile nu sunt angajații potriviți”. Petenta arată că, în urma reorganizării, au fost concediate femei ce ocupau posturi ca al său, nesupuse restructurării (post de operator de parc) pentru a se ajunge la numărul de concedieri propuse fără a concedia bărbați din anumite posturi ce erau supuse restructurării (post de operatori de linie). Un singur angajat de gen masculin a fost concediat la dorința acestuia. Evaluarea angajatorilor a fost notată cu note foarte mici, „evaluare ce nu are legătură cu răspunsurile date unor teste ad hoc”. Evaluarea a fost făcută de șeful de sector care, în repetate rânduri, a avut altercații cu angajatele și care a afirmat că „femeile nu sunt bune de nimic”. Petenta consideră că a fost evaluată incorect în vederea concedierii pe criteriu de gen și solicită investigarea, constatarea discriminării și sancționarea părții reclamate pentru discriminare. Petenta mai solicită și restabilirea situației anterioare discriminării.

Cu privire la restabilirea situației anterioare solicitată de către petentă, partea reclamată consideră că CNCD nu are competență a se pronunța pe acest aspect. Partea reclamată susține că cele expuse prin petiție nu sunt conforme cu realitatea, și nici susținute cu probe. Partea reclamată arată că deciziile de concediere au fost luate în contextul unui amplu proiect de reorganizare care includea și sectorul unde era încadrată petenta. Decizia prin care a fost aprobată forma finală a proiectului de reorganizare a fost luată cu consultarea sindicatelor OMV și afecta 636 de poziții. Decizia prin care a fost dispusă încetarea contractului individual de muncă al petentei i-a adus acesteia la cunoștință posturile vacante din societate pentru care petenta avea posibilitatea să opteze, însă aceasta nu a făcut-o. Reorganizarea a intervenit ca urmare a unei motivații tehnico-economice întemeiată pe criterii obiective. Selecția salariaților ce urmau să fie concediați s-a făcut în ordinea descrescătoare a punctajului și împreună cu organizația sindicală a salariaților, care a garantat și confirmat obiectivitatea și corectitudinea evaluării. Petenta s-a aflat printre salariații selectați în vederea concedierii datorită punctajului obținut, fișa de evaluare fiind semnată atât de șeful de sector, cât și liderul de sindicat. Evaluarea a avut în vedere modul în care au fost atinse criteriile de către salariați pe parcursul derulării activității și nu numai raportat la momentul evaluării. Salariații nemulțumiți au depus contestații la comisia de consultări patronat-sindicat, însă petenta nu formulat o astfel de contestație. Toate posturile de operator parc din sectorul unde petenta își desfășura activitatea supuse reorganizării au fost în totalitate desființate. Dintr-un total de 67 poziții desființate au fost selectați ulterior în vederea concedierii 46 de bărbați și 21 femei. La nivelul Societății există o reglementare internă anti-discriminare, având ca scop stabilirea principiilor de prevenire și identificare a cazurilor de discriminare de orice natură a salariaților și a colaboratorilor.

**Motivare:** Față de solicitarea petentei de repunere în situația anterioară, Colegiul Director consideră că nu are competența materială de a se pronunța asupra acelor aspecte ce sunt în competența exclusivă a instanței de judecată. Pe cale de consecință, Colegiul Director admite excepția astfel invocată.

Privind restul petiției, Colegiul reține că în urma procesului de evaluare, dintr-un total de 36 de operatori parc (18 femei – 18 bărbați) au fost concediați 11 operatori (9 femei – 2 bărbați). Colegiul arată că potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului (nu petentului) sarcina de a demonstra că nu a existat discriminare de îndată ce există o prezumție de discriminare. În acest sens, Colegiul observă că: nu a fost depusă la dosarul cauzei modalitatea prin care s-a făcut punctarea pe evaluare; nu se regăsește o decizie/un document care să facă vorbire despre evaluarea posturilor, în condițiile în care este nevoie de departajare între persoanele ce urmează a fi concediate; se cunoștea faptul că anumite posturi vor fi evaluate, însă nu au dat criterii de evaluare; în condițiile în care reclamatul susține că la baza disponibilizărilor a stat criteriul evaluării, acesta nu face dovada că evaluarea a fost obiectivă, că în cadrul procesului de evaluare au fost urmărite criterii obiective de evaluare. Reclamatul nu a reușit să dovedească obiectivitatea evaluării, care este aspectul pe care Colegiul urmează a se pronunța. Ca și elemente ale faptei de discriminare, Colegiul Director reține că suntem în prezența unei concedieri ce a afectat dreptul la muncă al femeilor, comparativ cu bărbații din secția în cauză, fapta având la bază criteriu de gen, raportul de cauzalitate fiind indirect, în condițiile în care reclamatul nu reușește să dovedească obiectivitatea unei măsuri aplicate general. Având în vedere amploarea măsurii luate și gravitatea faptei, faptul că aceasta a privit un grup de persoane (femei), Colegiul Director sancționează contravențional partea reclamată cu amendă contravențională în cuantum de 8.000 lei.

### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. În ce privește solicitarea de repunere în situația anterioară, admiterea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

2. Faptele sesizate constituie fapte de discriminare, conform dispozițiilor art. 2 alin. (3) și art. 6 lit. a) coroborate cu dispozițiile art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

3. Se sancționează partea reclamată S.C. OMV Petrom S.A., cu amendă contravențională în cuantum de 8.000 lei, potrivit art. 26 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

\*\*\*

### **Hotărârea nr. 103 din 5.02.2014**

**Dosar nr.: 513/2013/** Petiția nr.: 4327/25.06.2013 Petent: E.D.L., I.C.M. Reclamat: M.S.

**Obiect:** practici discriminatorii pe criterii de sex, naționalitate și orientare politică în scopul obținerii demisiei

**Fapte:** Petentele consideră că au fost discriminate prin trecerea abuzivă pe funcție de execuție a șefei Serviciului Resurse Umane, Prevenire și Protecția Muncii, I.C.M., în perioada



concediului de odihnă și numirea în funcția de Șef Birou Resurse Umane (deși în structura organizatorică NU există această funcție) a domnului R.T. Petentele menționează că această schimbare abuzivă a venit ca urmare a refuzului domnișoarei M. de a demisiona din funcția ocupată prin concurs, în ciuda amenințărilor care se întind de la amenințări vizând integritatea fizică și până la amenințări cu organe instituționale, precum D.N.A., Parchet etc. Petentele precizează că, direct și indirect, reclamatul a transmis șefei Serviciului Resurse Umane amenințări, precum: „Cine nu e binevenit aici, mai pățește câte ceva, mai dă câte o mașină peste el” (amenințare transmisă direct domnișoarei M.), „Pe C. o voi executa rău de tot” (afirmație transmisă domnișoarei M. prin intermediul doamnei D.L.). Mai mult decât atât domnișoara M. a fost amenințată și presată în repetate rânduri de către grupul M. - I.D. - C.S. și avocata domnului S.M. (doamna M.). În scopul obținerii demisiei, s-au instrumentat o serie de cercetări disciplinare fără temei legal, membrii acestor comisii fiind numiți tributarii domnului M., în special doamna C.S. care, a afirmat în prima întrunire pentru cercetarea disciplinară că „...am ceva personal cu tine (cu I.C.M.)”. Deși comportamentul extrem de agresiv al doamnei S. a fost adus la cunoștința domnului director general S.M., doamna C.S. a fost numită și în cea de-a doua comisie de cercetare disciplinară a domnișoarei M. Hărțuirea domnișoarei M. a continuat cu scoaterea forțată din biroul unde trebuie să își desfășoare activitatea prin schimbarea yalei de la ușa biroului și trimiterea acesteia într-un spațiu total neadecvat pentru desfășurarea activității (în arhiva institutului), apoi într-un spațiu de birou fără asigurarea instrumentelor de lucru necesare (birou, calculator, imprimantă etc.). De asemenea, domnul director M. i-a spus domnișoarei M. că trebuie să plece de la institut, având în vedere afilierea politică a tatălui său. Șefa Serviciului Marketing, Relații Publice, Mass Media, E.D.L., a fost repetat amenințată cu „execuția”, introducerea în comisii de disciplină, plângeri penale și D.N.A. dacă nu își dă demisia și a fost mutată repetat și nejustificat din biroul propriu. Presiunile asupra doamnei L. au mers până la contactarea, de către directorul general S.M., a soțului domniei sale pentru a-i transmite prin intermediul acestuia să își dea demisia. Petentele menționează că, pentru a obține demisia doamnei L., domnul S.M. a recurs la delegarea abuzivă a personalului de specialitate al Serviciului Marketing, Relații Publice ceea ce a dus la blocarea exercitării activității profesionale a doamnei L., lezându-se astfel demnitatea profesională a angajatei. Directorul S.M. a solicitat repetat și demisia doamnelor T.P.R. (de origine din județul Maramureș) și L.V. (de origine din Republica Moldova) pe motiv că sunt „spioni KGB”.

Partea reclamată arată că din întregul material depus de petente nu rezultă niciun element de discriminare, iar petiționările nu au realizat decât o rupere din context a unor situații mult mai complexe și mai ample, punându-le însă într-o lumină total falsă și neadevărată, încercând în acest fel să creeze o aparență care, însă, din păcate pentru dumnealor, nu poate decât să le aducă prejudicii de imagine, el nefăcând decât să aducă la îndeplinire sentințe judecătorești definitive și irevocabile și dispoziții care rezultă din rapoarte de control. Reclamatul a atașat la dosar RAPORTUL DE CONTROL întocmit de reprezentanții Ministerului Educației Naționale privind pe doamna M.I.C., pe doamna D.C. precum și pe doamna L.D. și întreaga documentație privind cercetarea disciplinară a doamnei M.C. și a doamnei L.D.

**Motivare:** Colegiul director apreciază că nu există o legătură de cauzalitate între criteriile invocate și faptele sesizate, existând o procedură în ceea ce privește cercetările disciplinare. Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, 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 direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său. Prin urmare Colegiul director consideră că faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
2. Clasarea dosarului.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 192 din 26.03.2014**

**Dosar nr: 803/2013/** Petiția nr: 18.094/25.11.2013 Petent: DC Reclamată: Academia de Muzică „Gheorghe Dima”

**Obiect:** insuccesul de a obține diplomă de absolvire la specializarea interpretare muzicală canto în cadrul Academiei de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca, extensie a Facultății de Muzică Piatra Neamț, pe criteriul de gen și pe motivul că nu i s-a oferit posibilitatea de a participa la spectacole și de a se obișnui cu ele.

**Fapte:** Petenta arată că a absolvit specializarea interpretare muzicală canto în cadrul Academiei de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca fără a primi diplomă de absolvire. Petenta a explicat că în cursul celor patru ani de facultate nu a avut posibilitatea de a participa la spectacole cu public și de a se obișnui cu ele, astfel că la examenul de absolvire (în susținerea probei artistice cu public) a avut trac și nu a luat proba canto. Se consideră a fi discriminată, pe criteriul de gen și de șansă deoarece pe parcursul celor patru ani nu a fost pusă să susțină proba artistică cu public, obligatorie pe parcursul celor patru ani; - din cele 8 producții de practică artistică cu public prevăzute de programa școlară la specializarea canto clasic, a apărut doar în anul II, la cererea ei, într-o singură producție de practică artistică cu public; - un alt coleg, care a obținut aceeași notă la admitere, a reușit să primească roluri în opere; - se consideră hărțuită, întrucât în momentul în care, în anul IV, a solicitat să participe la probe artistice cu public, i s-a recomandat să nu o facă, să nu-și strice vocea. Privind excepția de tardivitate, petenta consideră că are un conflict cu reclamata care nu s-a terminat, întrucât a trimis diferite adrese la mai multe autorități care nu au dat un răspuns până în momentul de față.

Reclamata a arătat ca petenta a urmat cursurile Academiei de Muzică Gheorghe Dima, Secția Piatra Neamț, în perioada 2006-2010 și în toată această perioadă nu a reușit să urce pe scenă și să susțină în public vre-o lucrare; ea nu a putut primi un rol de sex masculin; nu i s-a putut atribui niciun rol, având în vedere că nu poate susține o probă pe scenă.

**Motivare:** Colegiul director constată că faptele de discriminare prezentate de petentă au avut loc în timpul anilor de studiu, în perioada 2006-2010. În consecință admite excepția tardivității introducerii petiției, invocate din oficiu.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Admite excepția tardivității introducerii petiției în conformitate cu art. 20 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 223 din 9.04.2014**

**Dosar nr.: 729/2013/** Petiția nr.: 6714/21.10.2013 Petent: RM Reclamați: S.C. Best Jobs Recrutare S.A., S.C. Auchan România S.A.

**Obiect:** publicarea unui anunț de angajare pe site-ul bestjobs.ro, fiind solicitate exclusiv persoane de gen feminin

**Fapte:** Petentul a sesizat CNCD cu privire la anunțul publicat pe site-ul BestJobs, anunț al cărui beneficiar era reclamata S.C. Auchan România S.A. Anunțul respectiv se referea la postul de Asistentă departament achiziții, pe o perioadă determinată de 1 an. Petentul arată faptul că specificațiile din postul respectiv pot fi îndeplinite indiferent de genul persoanei care aplică pentru acel post. Petentul a specificat faptul că este utilizator al site-ului, a văzut anunțul ce face obiectul prezentei sesizări, dar nu a aplicat la acesta.

Reclamata BestJobs a solicitat exonerarea acesteia de acuzațiile formulate, precum și introducerea în cauză a beneficiarului, S.C. Auchan România S.A. Sistemul online de publicare a anunțurilor pe site permite angajatorului să publice anunțurile fără intervenția prealabilă a reprezentanților BestJobs. Ulterior sesizării petentului, reclamata BestJobs a depus toate diligențele de a înlătura acest anunț de pe site, fiind sesizat și beneficiarul S.C. Auchan România S.A. cu privire la potențialul caracter discriminatoriu al anunțului postat de acesta. Partea reclamată precizează că petentul nu a fost împiedicat să aplice pentru postul respectiv, chiar dacă anunțul a fost publicat în mod eronat. De altfel, petentul a aplicat în cursul anului 2013 pentru un post intitulat „căutăm secretară pentru Ambasada Egipt”.

Reclamata Auchan Romania arată că, prin modul de redactare al anunțului de recrutare, Auchan România nu condiționează ocuparea postului de către candidați pe criteriul discriminator al sexului. Din păcate, titlul anunțului reprezintă o regretabilă eroare de tipar. În fapt, denumirea marginală din titlul anunțului nu a fost descurajatoare pentru candidați astfel încât până la data expirării anunțului 23% de aplicații au provenit de la bărbați.

**Motivare:** Colegiul a analizat excepția lipsei calității procesuale active a petentului, invocată din oficiu. Colegiul reține că legiuitorul intern a oferit calitate procesuală activă în fața CNCD doar persoanei asupra căreia s-a produs discriminarea sau/și organizațiilor neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării. Colegiul director apreciază că în speța dată petentul nu are calitate procesuală activă, deoarece aceasta nu a aplicat pentru postul relevant publicat de site-ul Bestjobs.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Admiterea excepției lipsei calității procesuale active invocată din oficiu.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 264 din 14.05.2014****Dosar nr.: 111/2014/** Petiția nr.: 1054/17.02.2014 Petent: P G S Reclamat: D.L.**Obiect:** posibilă discriminare a petentei pe criteriul de gen și categorie socială (angajat) la revenirea din concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de 2 ani

**Fapte:** Petenta arată că este angajată de mai mulți ani în funcția de administrator, cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, iar domnul D.L. este presedintele asociației. Începând cu luna ianuarie 2012 petenta a intrat în concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de doi ani. Cu două săptămâni înainte de terminarea concediului petenta a depus la Asociație, conform legii, o cerere prin care a solicitat încetarea suspendării contractului individual muncă și reluarea activității. După câteva zile petenta a primit prin poștă o adresă semnată de partea reclamată prin care i se aducea la cunoștință desființarea, ilegală și abuzivă în opinia petentei, a funcției de administrator și transformarea ei în funcția de casier, precum și modificarea, considerată de petentă la fel de lipsită de temei legal, a normei de lucru, de la 8 ore la 4 ore, cu program diferențiat, printr-o hotărâre luată de Comitetul executiv într-o întrunire ce a avut loc, în mod ilegal și discriminatoriu în opinia petentei, în timpul cât petenta se afla în concediu de maternitate. Urmare a adresei primate petenta a depus sesizări către I.T.M. Buzău, respectiv Primăria Râmnicu Sărat. Petenta arată că reclamatul s-a purtat nefiresc la adresa sa când a încercat să-și reia activitatea (nu i-a adus la cunoștință faptul că la data reîntorcerii nu va găsi pe nimeni la asociație, a doua zi i-a tăiat calea, a intrat în fața ei în asociație, fără a o saluta și a trântit ușa de perete, i-a vorbit pe un ton răstit). I-a fost înmănat un preaviz, în vederea concedierii. Petenta afirmă că se pare că, în câteva zile, hotărârea Comitetului Executiv ce-i fusese comunicată, prin care i se „permitea” reluarea activității, în funcția de casier, cu program de 4 ore diferențiat, dispăruse. Petenta se consideră discriminată de către partea reclamată pe criteriul de gen și criteriul categoriei sociale (angajat) în momentul revenirii din concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de doi ani.

Partea reclamată consideră netemeinică și nefondată petiția având în vedere că nu se precizează în comparație cu ce persoană ar fi făcută diferențierea. Partea reclamată precizează că toate măsurile luate în cadrul asociației au avut ca obiect postul de administrator în sine, și nicidecum persoana petentei și că, în calitate de președinte al asociației de proprietari, nu a făcut altceva decât să se conformeze hotărârilor organelor de conducere a asociației în sensul că a adus la cunoștință petentei aceste acte.

**Motivare:** În cazul reorganizării posturilor cu consecința directă ori indirectă a modificării raporturilor de muncă/concedierii trebuia să aibă în vedere situația specială și distinctă a petentei, care presupunea un tratament diferit și avantajos. Acest tip de tratament excludea de la sine compararea petentei (salariată aflată în revenire din concediul de creștere copil) cu orice alt angajat/salariat, sub orice aspect care ar fi putut afecta raporturile de muncă ale acesteia. Cu privire la criteriul de discriminare, element fără de care nu putem identifica o faptă de discriminare, Colegiul director reține că petenta se află într-o situație specială temporară, având la bază criteriul expres prevăzut de lege, respectiv sex, criteriu care nu poate

fi disociat de maternitate, întrucât sarcina nu poate fi atribuită decât femeii. În prezenta speță, justificarea angajatorului nu este motivată obiectiv, întrucât acesta nu s-a aflat în nicio excepție expres prevăzută de lege, respectiv reorganizare judiciară sau faliment, ci a decis să modifice postul petentei, fără a îi oferi acesteia un loc de muncă pe poziție similară la întoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil. Astfel, la întoarcerea din concediu, se creează o diferență substanțială chiar prin atribuțiile care i s-au redus petentei.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. faptele sesizate constituie fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. (1) și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, coroborat cu prevederile art 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați;

2. sancționarea părții reclamate, domnul D.L., cu amendă contravențională în cuantum de 3000 lei.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 299 din 28.05.2014**

**Dosar nr.: 284/2014/** Petiția nr.: 3083/05.05.2014 Petent: R.D. Reclamați: V.V.P.

**Obiect:** afirmații discriminatorii la adresa femeilor din politica românească

**Fapte:** Petenta, în calitate de Președinte al Organizației de Femei a Partidului Mișcarea Populară, a solicitat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să constate existența unei fapte de discriminare la adresa persoanelor de sex feminin din politica românească, discriminare săvârșită prin afirmațiile: „E un loc deschis și nu aș vrea să ne cadă vreo parașută în cap de la domnul Băsescu. Știți că el în ultimul timp ne atacă cu parașutele”. „Cea mai mare insultă la adresa unei femei din România este să o dai exemplu pe Elena Udrea. Nu există o insultă mai mare, o jignire mai mare pentru o femeie”. De asemenea, petenta susține că premierul s-a adresat jignitor și la adresa altei doamne din politica românească, dna. ministru D.P., cu următoarea formulă; „Tu ce faci, fă, D., aici? Aveai chef de niște inundații?”.

Reclamatul invocă excepția lipsei calității procesuale active a petentei, arătând astfel că aceasta nu a făcut dovada calității sale, formulând sesizarea în numele unei organizații fără să aplice ștampila acestei organizații, ori fără împuternicirea persoanelor vizate. Pe fond, reclamatul arată că nu a folosit apelativul „fă”, doamna ministru confirmând acest fapt. Cu privire la cea de-a doua declarație, reclamatul susține că se încadrează în limitele libertății de exprimare.

**Motivare:** Colegiul director reține că petenta face plângerea în numele colegelor sale, ca reprezentant al unei organizații de femei politiciene, însă în petiție nu se regăsesc elementele unei persoane juridice. De asemenea, aceasta nu face dovada calității ori interesului său, în conformitate cu cerințele legii, nu depune statul organizației ori împuterniciri din partea doamnelor vizate prin declarațiile premierului României. Colegiul director înțelege că legiuitorul intern a limitat persoanele care au calitatea procesuală activă în fața C.N.C.D (din prisma unui interes legitim) la persoana asupra căreia s-a manifestat discriminare și/sau

organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării, ceilalți subiecți activi ai discriminării având calitatea procesuală activă doar în fața instanței de judecată care poate constata fapta de discriminare și restabilirea situației anterioare discriminării.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Admiterea excepției lipsei calității procesuale active invocată de partea reclamată.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 335 din 18.06.2014**

**Dosar nr.: 148/2014/** Petiția nr.: 1489/03.03.2014/ Petent: Fundația Freies Europa Weltanschauung Reclamat: Instituția Primarului Satu-Mare; Consiliul Local al Municipiului Satu-Mare

**Obiect:** caracterul discriminatoriu al Hotărârii Consiliului Local al Municipiului Satu Mare nr. 47/28.02.2013 în ceea ce privește componenta Consiliului de Administrație al S.C. APASERV SATU MARE S.A. cu excluderea femeilor

**Fapte:** Petenta solicită CNCD să constate caracterul discriminatoriu al Hotărârii Consiliului Local Satu Mare prin care acesta a numit ca membri ai Consiliului de Administrație al S.C. APASERV SATU MARE S.A., operatorul serviciului public de apă-canal din municipiu, pe o perioadă de 4 ani numai persoane de gen masculin. Petenta apreciază faptul că deține calitatea procesuală întrucât Fundația are conform statului drept obiectiv înlăturarea discriminării sub toate formele ei.

Partea reclamată invocă 2 excepții și anume lipsa interesului petentei, precum și tardivitatea formulării petiției. Candidații propuși au fost selectați respectând dreptul la libera competiție și principiul egalității de șanse și al non-discriminării, ținându-se cont totodată și de experiența profesională generală și specifică, experiența de conducere, precum și orice alte competențe, apoi fiind evaluați de către un expert independent. Printre criteriile de recrutare, selecție și evaluare nu s-au regăsit criterii discriminatorii. Nici unul dintre criterii nu a dezavantajat vreoa persoană. Nici o persoană de gen feminin nu a întrunit punctajul necesar pentru a fi propusă ori desemnată ca membru în Consiliul de Administrație.

**Motivare:** Având în vedere statutul fundației petente, Colegiul director respinge excepția lipsei interesului, invocată de partea reclamată. Colegiul Director respinge și excepția de tardivitate deoarece ștampila poștei arată că petiția a fost expediată la timp, chiar dacă a ajuns după expirarea termenului.

Colegiul reține că partea reclamată nu a întors sarcina probei, dovădind faptul că s-ar fi dorit promovarea persoanelor de gen feminin în Consiliul de Administrație al Apa Serv. Jurisprudența Curții Constituționale consacră, ca instrument de realizare efectivă a egalității de șanse, adoptarea măsurilor afirmative de către stat.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Respingerea excepției tardivității.
2. Respingerea excepției lipsei obiectului.

3. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu prevederile art. 21 din Legea nr. 202/2002.

4. Sancționarea părții reclamate cu avertisment recomandând ca pe viitor partea reclamată să aibă în vedere măsuri afirmative pentru promovarea și susținerea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la posturile de conducere, precum și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrativ manageriale și/sau de consultant.

\*\*\*

### Hotărârea nr. 376 Din data de 2.07.2014

**Dosar nr: 354/2014/** Petiția nr: 3923/05.06.2014 Petenți: Coaliția pentru Egalitate de Gen formată din: Fundația Centru Parteneriat pentru Egalitate; Societatea de Analize Feministe Ana; Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen; Asociația pentru Drepturile Femeilor Rome E-Romnja; Asociația Front Reclamați: Asociația pentru Promovarea și Dezvoltarea Turismului Litoral-Delta Dunării; Consiliul Local Constanța; Instituția primarului municipiului Constanța, prin reprezentant legal R Ș M

**Obiect:** Posibilă discriminare instituită prin materialele de promovare ale campaniei Mamaia Style, precum și prin declarația publică a dlui R M, reprezentantul legal al municipiului Constanța.

**Fapte:** Petenții arată că în data de 31.03.2014, când s-a lansat campania de promovare Mamaia Style în cadrul Târgului de Turism Romexpo București, printre elementele campaniei se regăsesc și 5 layout-uri – „Safari”, „Bird watching”, „Surfing”, „Snorkeling” și „Perfect slopes” – care promovează mesaje sexiste și degradante la adresa femeilor. Declarația făcută de dl. R M pentru Mediafax redă caracterul sexist, incitator la hărțuire sexuală și alte comportamente agresive din partea bărbaților în raport cu femeile: „Avem mai multe, ce putem regăsi în Mamaia: safari, valuri (...). Domnișoarele trebuie vâdate, sunt niște gazele care trebuie vâdate. Avem «Bird Watching», pot veni spre zona Vadu oameni mai în etate să se uite cu binoclul după păsăretul de acolo sau mai tineri să se uite și ei după păsările de pe plajă”. Petenții consideră că declarația publică făcută de dl. R M și campania publicitară lezează dreptul la demnitate personală a femeilor, periclitează în mod explicit dreptul la securitatea persoanei, promovând mesaje cu conținut misogin, ce încurajează hărțuirea și violența sexuală asupra femeilor drept atracție turistică – în mod special prin layout-ul „Bird watching”. Petenții susțin că sesizarea nu este prematură, căci efectele publicării acestor layout-uri s-au produs. Ei consideră că afirmațiile publice făcute de dl. R M referitoare la campanie Mamaia Style sunt afirmații făcute în calitatea sa de reprezentant al Instituției Primarului,

Reclamații Consiliul Local Constanța, primarul Municipiului Constanța și Asociația pentru Promovarea și Dezvoltarea Turismului Litoral-Delta Dunării invocă excepția de necompetență materială în ceea ce privește sesizarea petenților și invocă excepția prematurității formulării petiției. Partea reclamată Asociația pentru Promovarea și Dezvoltarea Turismului Litoral-Delta Dunării a susținut faptul că Asociația și nu primarul promovează această campanie și că afirmațiile primarului nu aduc atingere femeilor.

**Motivare:** Colegiul director respinge excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată, opinând că CNCD are competența de a se pronunța pe conținuturile layout-urilor la care fac petenții referire, chiar dacă acestea erau doar în fază de proiect de campanie de promovare a Campaniei Mamaia Style, reținând că aceste layout-uri au produs efecte. Astfel, Colegiul director respinge excepția prematurității invocată de partea reclamată.

Astfel, Colegiul director, a concluzionat că s-a făcut o diferențiere între femei și bărbați, deoarece numai femeile sunt cele care apar în diferite ipostaze nefavorabile comparativ cu bărbații (modul în care sunt prezentate femeile față de bărbați, femeia este dusă de bărbat sub braț, ca și cum ar fi o placă de surf), că la baza diferențierii a stat criteriul de gen, iar că în cazul de față s-a încălcat dreptul la demnitate personală a femeilor. Apariția în spațiu public a acestor imagini reprezintă discriminare directă.

Colegiul director este de opinie că libertatea de exprimare pentru campanii de promovare nu este o libertate absolută și că în cazul de față este depășită limita libertății de exprimare în ceea ce privește previzualizările „Bird watching” și „Surfing”; prin apariția acestora în mass-media s-au produs efecte care au adus atingere imaginii și demnității femeii. Colegiul director apreciază că acele imagini conțin elemente sexiste, femeia ar deveni un obiect de consum, se lezează dreptul la demnitate personală a femeilor, promovându-se mesaje cu conținut misogin.

Referitor la declarația publică a reprezentantului legal al municipiului Constanța, dl. R M., Colegiul director constată că declarația făcută publică vizează atingerea demnității, și creează o atmosferă ostilă, degradantă, umilitoare la adresa femeilor. Astfel, Colegiul director constată că sunt incidente atât prevederile art. 2 alin. (1), cât și prevederile art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

În ceea ce privește declarația publică a reprezentantului legal al municipiului Constanța, referitoare la Campania Mamaia Style, dată pentru Mediafax, cu unanimitate de voturi, Colegiul director constată săvârșirea faptei de discriminare constând în încălcarea demnității umane a femeilor potrivit art. 19, art. 37 lit. b) din Legea nr. 202/2002 coroborat cu art. 2 alin. (1) și art. 15 din O.G. nr. 137/2000, și sancționarea reprezentantului legal al municipiului Constanța, dl. R M cu avertisment (cu 5 voturi pentru sancțiunea cu avertisment și 2 voturi pentru amendă contravențională).

### **Hotărârea Colegiului Director:**

1. Fapta prezentată la primul capăt de cerere referitoare la layout-uri, constituie discriminare în conformitate cu prevederile art. 2 alin. (1), art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, coroborată cu art. 19 și art. 37 lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

2. Sancționarea Asociației pentru Promovarea și Dezvoltarea Turismului Litoral-Delta Dunării, cu avertisment;

3. Fapta prezentată la al doilea capăt de cerere, referitoare la declarația publică a reprezentantului legal al municipiului Constanța, dl. R M, referitoare la Campania Mamaia Style, constituie discriminare în conformitate cu prevederile art. 2 alin (1), art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, coroborată cu art. 19 și art. 37 lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

4. Sancționarea reprezentantului legal al municipiului Constanța, dl. R M, cu avertisment;

5. Obligă părțile reclamate să publice prezenta hotărâre în presă, conform art. 26 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.



\*\*\*

**Hotarârea nr. 384 din 2.07.2014**

**Dosar nr.: 107/2014/** Petiția nr.: 1019/13.02.2014 Petent: L E Reclamat: S.C. Hidroelectrica Serv S.A. București Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier

**Obiect:** petenta reclamă faptul că a fost disponibilizată datorită faptului că este femeie.

**Fapte:** Petenta arată faptul că a primit preaviz de disponibilizare în data de 02.12.2013, împreună cu alte 21 persoane. În data de 03.01.2014 a primit decizia de concediere din motive ce nu țin de persoana salariatului. Apreciază faptul că a fost discriminată pentru faptul că este femeie, iar disponibilizările s-au făcut pe motive subiective. În final petenta dorește să menționeze faptul că a fost obligată de către șeful atelierului de exploatare să semneze o hârtie prin care solicita schimbarea locului de muncă cu cel de controlor poartă. Refuzând acest lucru a fost trecută pe lista de disponibilizare.

Partea reclamată invocă excepția necompetenței materiale a CNCD arătând că aspectele invocate de petentă nu se încadrează în prevederile O.G. nr. 137/2000, soluționarea revenind în mod exclusiv instanței de judecată. Programul de restructurare-reorganizare al societății Hidroelectrica Serv S.A., aprobat prin hotărârea Adunării Generale a Acționarilor societății. Au fost desființate posturile cu grad scăzut de încărcare, dovedit cu participarea la lucrări și a Pontajelor anexate și nu pe criteriul de sex cum susține petenta. Astfel, în cadrul atelierului au fost disponibilizați 6 bărbați și 2 femei. Reclamata arată că anterior acestei petiții petenta nu a sesizat nici o singură problemă cu privire la funcția pe care a fost încadrată.

**Motivare:** Colegiul director respinge excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată, referitoare la obiectul plângerii.

Colegiul nu poate reține acest aspect întrucât disponibilizarea petentei s-a făcut din rațiuni economice, conducerea reclamatei fiind cea care luat decizia de a restrânge activitatea anumitor departamente și desființarea altora. Având în vedere faptul că modificările disponibilizării ce nu au legătură cu persoana petentei ci în temeiul unei proceduri legale nu poate reține faptul că încetarea contractului individual de muncă reprezintă o faptă ce poate fi încadrată ca faptă de discriminare.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. respingerea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de către partea reclamată;

2. nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusa faptă de discriminare).

\*\*\*

**Hotarârea nr. 399 din 9.07.2014**

**Dosar nr.: 221/2014/** Petiția nr.: 2292/01.04.2014 Petentă: D E F Reclamat: F Ț

**Obiect:** încălcarea dreptului la demnitate pe criteriul de sex

**Fapte:** Petenta arată că reclamatul a afirmat despre ea că a ajuns în politică „făcând ochi dulci la bărbați”.

Reclamatul invocă libertatea de exprimare, considerând că obiectivul urmărit nu a fost discriminarea.

**Motivare:** Colegiul director constată că petenta și-a retras petiția. În concluzie, Colegiul director clasează petiția.

### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Clasează petiția având în vedere retragerea petiției, conform art. 14 al Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

\*\*\*

### **Hotărârea nr. 477 din 3.09.2014**

**Dosar nr.: 330/2014/** Petiția nr.: 3697/27.05.2014 Petent: I S Reclamați: Spitalul Județean de Urgență Vaslui

**Obiect:** discriminare instituită prin limita de vârstă de pensionare impusă femeilor, cadre medicale, comparativ cu bărbații

**Fapte:** Petenta, asistentă medicală la Spitalul Județean de Urgență Vaslui, susține că a fost înștiințată de către conducere că în termen de maxim 3 zile trebuie să-și depună actele de pensionare pentru limită de vârstă, în situație contrară i se desface contractul de muncă, datorită apariției unei legi noi care a modificat vârsta de pensionare a asistenților medicali. Ulterior, printr-o Ordonanță de urgență, s-a revenit la vârsta de pensionare de 65 de ani. Petenta consideră că pensionarea sa forțată la vârsta mai redusă (decât a bărbaților) este discriminare pe criteriul de gen.

Reclamatul consideră că pensionarea petentei nu este un act de discriminare deoarece a avut loc conform prevederilor legale în vigoare la data depunerii dosarului de pensie. Prevederile Ordonanței de urgență nu se aplică retroactiv, aceasta intrând în vigoare la data la care petenta nu mai avea calitatea de angajat al Spitalului. De asemenea, reclamatul mai arată că tuturor celor 31 de asistenți medicali aflați la vârsta de pensionare la apariția noii legi li s-a încetat contractul de muncă ca urmare a pensionării pentru limită de vârstă.

**Motivare:** În fapt, Colegiul director reține discriminarea instituită prin limita de vârstă de pensionare impusă femeilor, cadre medicale, comparativ cu bărbații. Colegiul consideră că s-a produs o discriminare a femeilor din sistemul sanitar, chiar și pentru o scurtă perioadă de timp. *De lege ferenda*, Colegiul apreciază că limita de vârstă de pensionare trebuie să fie identică atât pentru femei, cât și pentru bărbați, iar femeile trebuie să dispună de posibilitatea de a obține, la cerere, pensionarea la o vârstă mai redusă decât bărbatul (o diferență de maxim 2 luni), în funcție de evaluarea sa personală. Diferența de vârstă de pensionare între sexe trebuie reevaluată în timp, în funcție de evoluția societății.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. (1) și se întrunesc subsecvent elementele constitutive ale faptei prevăzute și sancționate de art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

2. Sancționarea Spitalului Județean de Urgență Vaslui, prin reprezentant legal, dr. Psih. T.A.S., manager, cu avertisment contravențional, în temeiul art. 5 alin. (2) și art. 7 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 480 din 3.09.2014**

**Dosar nr.: 343/2014/** Petiția nr.: 3808/30.05.2014/ Petent: C.I. Reclamați: Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova S.C.

**Obiect:** discriminare instituită prin limita de vârstă de pensionare impusă femeilor, cadre medicale, comparativ cu bărbații

**Fapte:** Petenta, asistentă medicală, susține că a fost înștiințată de către conducerea spitalului că urmează să fie pensionată ca urmare a apariției unei noi legi care modifică vârsta de pensionare. Deoarece înainte de data pensionării a fost emisă o Ordonanță de urgență care modifică articolul cu privire la vârsta de pensionare, s-a prezentat la locul de muncă și a cerut continuarea activității. Nu i s-a permis reluarea activității și repunerea în funcția deținută deși prevederile legale permiteau acest lucru, și i-a fost comunicat că în cazul unui proces în instanță nu va putea câștiga, mai mult urmând să fie blocat postul existent.

Reclamata susține că petenta s-a încadrat în cerințele stabilite de legea în uz la data emiterii dispoziției de încetare a contractului individual de muncă în vederea pensionării, dispoziția menționată a fost întemeiată legal, iar trimiterea petentei la prevederile Ordonanței de urgență nu poate fi aplicabilă întrucât acest act normativ producea efecte după emiterea dispoziției și totodată nu poate produce efecte retroactiv. Reclamata consideră că situația petentei nu prezintă discriminare pe criteriu de sex sau alt criteriu, cele 13 asistente medicale pensionate – printre care se numără și petenta – îndeplinind la data intrării în vigoare a legii condițiile de pensionare.

**Motivare:** A fost invocată, din oficiu, excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Colegiul director a analizat excepția invocată și s-a pronunțat în sensul respingerii acesteia, urmând a intra pe fondul petiției. Colegiul director consideră că se impune o schimbare a opticii Curții Constituționale a României în privința recunoașterii dreptului legal al femeilor de a-și continua activitatea până la împlinirea vârstei standard de pensionare prevăzută pentru bărbați privind sistemul unitar de pensii publice. Cutea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit că la baza diferenței dintre vârstele de pensionare se află o formă de măsură specială menită să compenseze dezavantaje economice și istorice ale femeilor în societate. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a constatat că dispozițiile naționale diferențiate între lucrătorii de sex masculin și sex feminin în privința vârstei diferite de pensionare constituie o încălcare a principiului egalității de tratament. Din interpretarea legislației românești Colegiul director apreciază că rezultă că vârsta standard de

pensionare este motiv de concediere. Or, vârsta standard de pensionare este diferită pentru femei în comparație cu bărbații. În cazul de față, vârsta la care protecția împotriva concedierii a încetat este inseparabil legată de genul angajatului. Prin urmare, suntem în prezența unei discriminări directe, care se produce atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criteriul de sex, decât este, a fost sau va fi tratată o persoană de sex opus într-o situație comparabilă.

Marja de apreciere recunoscută de jurisprudența în domeniu a CEDO trebuie interpretată în coroborare cu cea a CJUE, în sensul în care statele membre au dreptul să aprecieze și să implementeze măsuri afirmative în privința vârstelor de pensionare, pentru a compensa inegalitățile între femei și bărbați, dar aceste măsuri nu pot fi interpretate ca motive de concediere obligatorie pe criteriul sexului, respectiv pensionarea femeii la o vârstă diferită față de bărbat nu poate fi atributul exclusiv al voinței angajatorului. Pensionarea femeii la o vârstă diferită de bărbat trebuie să fie atributul voinței exclusive a femeii. Femeia este în poziția de a cântări dacă pensionarea la o vârstă mai redusă decât a bărbatului constituie, în cazul ei individual, o măsură afirmativă sau, dimpotrivă, o discriminare directă. Nu toate femeile au acumulat dezavantaje pe parcursul vieții și nu toate sunt pe o poziție de inegalitate cu bărbații. Astfel, ceea ce pentru unele femei poate să constituie o măsură afirmativă, pentru altele aceeași măsură poate să constituie o discriminare directă. *De lege ferenda*, Colegiul director apreciază că limita de vârstă de pensionare trebuie să fie identică pentru femei și bărbați, iar femeile trebuie să dispună de posibilitatea de a obține, la cerere, pensionarea la o vârstă mai redusă decât cea a bărbatului (o diferență de maxim 2 luni), în funcție de evaluarea lor personală. Diferența de vârstă de pensionare între sexe trebuie reevaluată în timp, în funcție de evoluția societății.

### **Opinie separată exprimată de Alexandru Vasile și Cristian Jura, membri ai Colegiul director**

Relativ la speța de față, considerăm că intervenția CNCD nu își are baza legală, CNCD nevând o asemenea competență potrivit legii de înființare. Da, într-adevăr, a fost impus un tratament discriminatoriu între cele două categorii de persoane, fiind dezavantajate clar femeile, în raport cu bărbații. Însă, această diferență a fost impusă printr-o normă cu putere de lege. Părțile reclamate au acționat în virtutea și cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare. A fost discutată o excepție de necompetență materială a CNCD, fiind pus în discuție modul în care CNCD deține atributul de a interveni asupra modalității de interpretare și aplicare a legislației în vigoare. Curtea Constituțională a României a stabilit că, în măsura în care s-ar admite că pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de lege Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să constate existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unui text de lege, s-ar pune în discuție legitimitatea Consiliului de a înlătura consecințele faptelor discriminatorii prin hotărâri ce pot duce, în ultimă instanță, la încetarea aplicabilității unor dispoziții de lege, și chiar aplicarea prin analogie a unor alte texte de lege, încălcându-se în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea în atribuțiile legislativului, dar și ale Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, inclusiv cele care se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor. Prin urmare, față de cele expuse, considerăm că trebuia admisă excepția de necompetență materială a CNCD.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu cinci voturi pentru și două voturi împotrivă:**

1. Respingerea excepției necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată din oficiu;
2. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. (1) și se întrunesc subsecvent elementele constitutive ale faptei prevăzute și sancționate de art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
3. Sancționarea Spitalului Clinic de Neuropsihiatrie din Craiova, prin reprezentant legal, dr. P.L.M., manager, cu avertisment contravențional, în temeiul art. alin. (2) și art. 7 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 498 din 17.09.2014****Dosar nr.: 223/2014/** Petiția nr.: 2302/01.04.2014/ Petent: T.G. Reclamat: C.V.**Obiect:** posibilă discriminare a petentului pe criteriu de gen în ceea ce privește repartizarea claselor**Fapte:** Petentul, cadru didactic, susține că directoarea școlii a acționat discreționar, abuziv și discriminatoriu, încălcându-i acestuia dreptul la egalitate în raport cu o persoană de gen feminin, în ceea ce privește repartizarea claselor.

Partea reclamată susține că petentul a primit clasa pregătitoare (pe care nu o dorea nimeni) deoarece a avut punctajul cel mai mic dintre cei doi învățători care încheiaseră un ciclu școlar, iar pentru clasa a II-a disponibilă în urma retragerii învățătoarei anterioare a fost numită o doamnă învățătoare „în mod legal, nu pe alte criterii”.

**Motivare:** Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent (i.e. gen) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 577 din 13.10.2014****Dosar nr.: 256/2014/** Petiția nr.: 2698/15.04.2014/ Petent: Asociația „Front” Reclamat: Academia Națională de Informații „Mihai Viteazul” prin Serviciul Român de Informații – UM 0198 București**Obiect:** acordarea locurilor separate pentru femei și bărbați la specializările psihologie-informații, studii de securitate și informații, studiile de nivel de masterat din cadrul Facultății de Informații a Academiei Naționale de Informații „Mihai Viteazul”.

**Fapte:** Petenta arată că la Academia Națională de Informații „Mihai Viteazul” la concursul de admitere sesiunea iulie 2014 la Facultatea de Informații au fost prevăzute locuri separate la studiile universitare de licență la specializările psihologie-informații, studii de securitate și informații, și la studii universitare de master, femeile având alocate un număr mai mic de locuri. Consideră că această alocare a locurilor pe gen reprezintă discriminare.

Reclamatul arată că: egalitatea sexelor nu este similitudinea sau identitatea acestora; principiul egalității sexelor impune acceptarea și valorizarea diferențelor dintre femei și bărbați cu diversele roluri pe care le joacă în societate; principiul egalității cuprinde dreptul la diferențiere; există o justificare obiectivă a diferențierii, datorită naturii activităților profesionale specifice; trebuie să se țină cont de nevoile specifice ale forțelor armate; activitatea S.R.I este una specializată; există un sistem de planificare integrată; există femei general în cadrul S.R.I.; din 2003 până în 2013 procentul femeilor a crescut de la 29% la 32%; numărul locurilor acordate exprimă nevoile anuale ale S.R.I.; există domenii unde este mai mare nevoie de bărbați, cum ar fi combaterea terorismului, cyberintelligence, contraspionaj, amenințări transfrontaliere; trebuie să se țină cont și de condițiile de cazare din cazarme; nu există o excludere a femeilor. Arată că situația este similară și la alte academii militare, cu excepția MAI, unde nu există locuri separate pe gen.

#### **Motivare:**

**Opinie majoritară:** Prevederile legale arată că diferența de tratament bazată pe o caracteristică protejată – în cazul nostru pe criteriul de sex – nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau a 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. Reținem că măsurile sunt proporționale cu scopul urmărit. Partea reclamată a probat că urmărește aplicarea principiului egalității și nediscriminării între sexe în strategia sa de resurse umane, astfel la nivelul anului 2013 ponderea femeilor încadrate raportat la numărul total al angajaților a fost de 32%. Raportat la speță, constatăm totuși că diferența dintre media de admitere la studiile de masterat între băieți și fete este disproporționat de mare în favoarea băieților. În acest sens se recomandă măsuri de reducere a acestor diferențe.

**Opinie separată exprimată de Haller István:** Curtea de Justiție a Uniunii Europene a arătat că principiul egalității de gen se aplică și în cazul serviciilor armate și numai anumite ocupații speciale le pot exclude. Reclamatul a justificat în general necesitatea angajării în preponderență a bărbaților în cadrul SRI și nu concret pentru specializările care au format obiectul cauzei, nu a arătat natura activității și contextul în care aceasta se desfășoară pentru absolvenții specializărilor psihologie-informații, studii de securitate și pentru absolvenții studiilor de masterat. În consecință, oferirea locurilor pe gen la specializările care formează obiectul petiției, care a avut ca efect ca persoanele de gen masculin să acceadă la locuri cu medii mai mici decât femeile, reprezintă diferențiere. Măsura nu poate fi percepută ca o măsură afirmativă, având în vedere că procentul femeilor în cadrul S.R.I. (32%) este semnificativ mai mic decât procentul bărbaților. Reclamatul invocă ca și justificare obiectivă eventuale probleme de cazare ale persoanelor de gen feminin în cazărmi. O astfel de abordare a problemei este fundamental greșită, reclamatul având obligația de a crea condiții optime de cazare atât pentru persoanele de gen masculin cât și pentru persoanele de gen feminin, indiferent de numărul lor. Consideră că după constatarea discriminării se putea aplica amendă

contravențională, având în vedere următoarele aspecte: - discriminarea a vizat un grup de persoane; - discriminarea a fost produsă de o persoană juridică de drept public, care are obligația de a promova respectarea drepturilor omului; - discriminarea a atins drepturi extrem de importante, cum ar fi dreptul la educație și dreptul la muncă.

### **Hotărârea Colegiului Director luată cu 7 voturi pentru și 1 împotriva:**

Faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000

\*\*\*

### **Hotărârea nr. 589 din 22.10.2014**

**Dosar nr.: 106/2014/** Petiția nr.: 1003/13.02.2014/ Petent: V.O.G. Reclamat: C.I.

**Obiect:** hărțuire sexuală, amenințare, injurii, loviri și alte violențe

**Fapte:** Petenta susține că reclamatul i-a făcut diferite propuneri cu conotație sexuală, i-a adresat expresii pornografice și indecente în public, precum și prin mesaje și apeluri telefonice insistente. Petenta susține că atunci când a încercat să-i ceară explicații reclamatului cu rugămintea să renunțe la acel comportament umilitor în prezența colegelor și a pacienților, reclamatul a agresat-o fizic, a îmbrâncit-o și a dat-o afară din cabinet, spunându-i să își caute de lucru în altă parte. Petenta precizează că din această cauză a cedat nervos, motiv pentru care a mers la un medic psihiatric care a diagnosticat-o cu „Tulburare afectivă depresivă situațional” și i-a prescris tratament sub supraveghere.

Reclamatul arată că aspectele sesizate de petentă sunt nereale, neadevărate, neexistând niciun fel de hărțuire sexuală sau de altă natură. De asemenea, susține că pe rolul Parchetului Mediaș există un dosar de cercetare penală cu același obiect ca cel sesizat și al cărui rezultat îl v-a comunica după finalizare și comunicarea rezoluției.

**Motivare:** Luând act de susținerile contradictorii ale părților, Colegiul reține că faptele imputate în cauză se plasează în strânsă legătura cu calitatea deținută de partea reclamată, aceea de exercitare a unei autorități în virtutea funcției îndeplinite, anume de medic primar, șef al petentei (asistentă a reclamatului). Aspectele imputate de petentă cât și susținerile contradictorii ale părții reclamate vizează comportamente exercitate în legătură cu relații de muncă sau similare, dar care își au izvorul în acțiuni care ele însele pot îmbrăca forma unor fapte prevăzute și sancționate distinct de lege. Astfel, pretinderea de favoruri de natură sexuală în cadrul unor relații de muncă prin intimidarea unei persoane sau plasarea acesteia într-o situație umilitoare, adresarea de injurii, insulte sau afirmații jignitoare de natura celor susținute în prezenta cauză, săvârșirea unor acte de loviri și alte violențe, constituie alegații de natură a prezuma fapte ce exced O.G. nr. 137/2000. Din acest punct de vedere, luând act de excepția de necompetență materială invocată în speță, din oficiu, Colegiul urmează să o admită întrucât CNCD nu este îndruidit a cerceta și investiga fapte ce pot intra sub incidența legii penale, și care pot atrage după sine o eventuală răspundere penală. Competența de cercetare a faptelor alegate în dosar revine, după caz, organelor de cercetare penală, respectiv instanțelor de judecată.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Admite excepția de necompetență materială a CNCD invocată în dosar, în raport de obiectul plângerii, astfel cum este formulat.
2. Clasarea dosarului.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 595 din 22.10.2014****Dosar nr.:** 467/2014/ **Petiția nr.:** 5111/23.07.2014/ **Petent:** A.M. **Reclamat:** A.B.**Obiect:** afirmații cu posibil caracter discriminatoriu ale părții reclamate la adresa petentei în cadrul emisiunii „Pulsul zilei” din data de 13.03.2013 la postul Bit TV Pașcani, hărțuire pe criteriu de gen.**Fapte:** Petenta sesizează faptul că partea reclamată a fost invitată la emisiunea „Pulsul zilei” difuzată de postul local de televiziune Bit Pașcani, ocazie cu care partea reclamată a făcut afirmații cu posibil caracter discriminatoriu pe criteriu de gen la adresa petentei.

Referitor la afirmațiile sale, partea reclamată consideră că acestea se încadrează în limitele libertății de exprimare. Partea reclamată afirmă că nu are nimic personal cu petenta.

**Motivare:** Urmare a analizării condiției prevăzute de lege pentru introducerea în termen a petiției, Colegiul director constată că, în speță, aceasta nu este îndeplinită, petenta neconformându-se termenului de un an prevăzut de lege pentru introducerea acesteia, motiv pentru care se pronunță în sensul admiterii excepției tardivității introducerii petiției invocate, din oficiu, de către CNCD.**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Admiterea excepției tardivității invocată, din oficiu, de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 668 din 12.11.2014****Dosar nr.:** 130/2014/ **Petiția nr.:** 1280/24.02.2014/ **Petent:** D.C. **Reclamat:** P.L.**Obiect:** refuzul medicului de familie de a furniza telefonic tatălui informații cu privire la starea de sănătate a minorelor**Fapte:** Petentul sesizează faptul că medicul fiicelor sale a refuzat categoric să furnizeze orice amănunt cu privire la starea de sănătate a minorelor și a condiționat întotdeauna furnizarea oricărei informații de prezența personală a mamei (fosta soție). Petentul arată că în relația cu mama minorelor medicul fiicelor sale a furnizat informații în legătură cu desfășurarea activității de medic de familie fără a i se impune niciodată prezența tatălui. Petentul susține că sunt încălcate drepturile sale părintești cât și drepturile minorelor prin tratarea diferită a tatălui față de mamă.



Reclamata susține că a fost contactată telefonic și nu a putut oferi informații confidențiale unei persoane a cărei identitate nu putea fi verificată. Partea reclamata susține că a solicitat și prezența mamei pentru că prezența ambilor părinți și prezentarea documentelor doveditoare ar fi arătat că autoritatea părintească asupra minorelor a revenit ambilor părinți. Motivul care a stat la baza refuzului furnizării de informații nu a fost cel de părinte divorțat, ci obligativitatea respectării Codului de Deontologie Medicală și apărarea interesului pacientului. Faptul că a acceptat înscrierea pe listele de pacienți a copiilor la cererea mamei, tot părinte divorțat, s-a datorat faptului că mama este cea care locuiește în mod constant cu minorele, mama fiind cea care a acționat în interesul copiilor, prin înscrierea pe listele unui medic de familie.

### **Motivare:**

**Opinia majoritară:** Analizând situația în cauză, Colegiul director nu poate reține o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent (tată divorțat) și fapta reclamată (refuzul furnizării în cadrul unei discuții telefonice a datelor cu privire la starea de sănătate a minorelor). Astfel, nu toate situațiile în care anumite persoane sunt tratate diferențiat pot constitui fapte sau acte de discriminare, iar un asemenea tratament poate avea la bază un alt motiv decât apartenența persoanei respective la una dintre categoriile prevăzute de lege. Examinând susținerile părților și dispozițiile legale incidente, Colegiul director constată că faptele prezentate nu constituie fapte de discriminare.

**Opinie separată exprimată de H.I., J.C. și P.A.:** În fapt, se poate constata că reclamata a refuzat să ofere petentului informații privind sănătatea copilului petentului pe motivul că este tată divorțat. În convorbirea telefonică reclamata nu invocă faptul că nu poate divulga situația de sănătate a unei persoane înscrisă la ea unei persoane necunoscute. Un astfel de refuz nu ar fi fost discriminatoriu. Reclamata însă, conform probelor existente la dosar, a răspuns: dacă petentul vine împreună cu mama, va primi informațiile solicitate. Colegiul director nu poate emite ipoteze privind ceea ce s-ar fi putut întâmpla, în cauză existând probă certă privind afirmațiile reclamatei. În mod evident opinia devenită majoritară nu a ținut cont nici de prevederi legale, nici de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (a se vedea în acest sens cauza *ACCEPT c. CNCD*), stabilind o altă situație de fapt decât cea care reiese din probațiune, soluționând cauza ipotetică presupusă și nu cauza reală prezentată de petent. Este extrem de grav dacă CNCD, în ciuda soluționării nefavorabile pentru instituție a unui caz de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene, refuză să țină cont de prevederile legislative în domeniu. O astfel de atitudine poate atrage sancțiuni din partea Uniunii Europene pentru România. În cauza de față diferențierea rezultă din faptul că reclamata, pentru a oferi informații petentului privind starea de sănătate a propriului copil, a solicitat prezența mamei. Pe de altă parte, din prezentarea cauzei reiese în mod evident că mama a primit informații, fără prezența tatălui.

### **Hotărârea Colegiului Director luată cu patru voturi pentru și trei voturi împotriva:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este definită de art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
2. Clasarea dosarului.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 681 din 12.11.2014**

**Dosar nr.: 138/2014/** Petiția nr.: 1353/26.02.2014/ Petent: S.A. Reclamat: S.C. Oracle România S.R.L.

**Obiect:** hărțuirea și discriminarea de gen a petentei în legătură cu stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu.

**Fapte:** Petenta sesizează Consiliul privind presupuse fapte de discriminare care constau în hărțuire pe criteriul de gen, precum și presupusa temere a petentei că i se va desface contractul de muncă. Petenta amintește că a avut rezultate excepționale de-a lungul prezenței în companie, că a fost promovată de mai multe ori și a avut calificative excelente. După nașterea celui de-al doilea copil s-a întors mai devreme din concediul maternal la presiunea conducerii Oracle, iar la câteva luni i-au fost luate o parte din responsabilități. În timpul concediului maternal pentru al treilea copil i-au fost din nou restrânse responsabilitățile, apoi a fost informată că datorită restructurărilor poziția sa în companie nu mai este disponibilă. Petenta susține că motivul care a stat la baza desființării postului avut în Compania Oracle este acela că a optat să beneficieze de perioada maximă legală a concediului de creștere și îngrijire copil. Petenta susține că a fost sunată în timpul concediului de maternitate de trei persoane din cadrul conducerii Oracle pentru a se discuta restructurarea petentei, fără a i se oferi soluții alternative. Totodată, susține că astfel a fost hărțuită telefonic de către reprezentanții Oracle ceea ce a condus la crearea unei panici și a unei stări de îngrijorare, aceste stări intrând în categoria hărțuirilor morale, de intimidare.

Partea reclamată neagă orice acuzație de discriminare sau hărțuire și consideră că situația conflictuală cu petenta nu are nicio legătură cu statutul său de femeie și/sau de mama (a trei copii). Consideră că petenta prin depunerea petiției încearcă să forțeze Oracle în continuare la negocieri inițiate de către aceasta anterior. Reclamata precizează că petenta este în continuare angajată la Oracle și nu i s-a comunicat că va fi concediată în timpul concediului pentru creștere copil sau după revenirea din acest concediu. Reclamata invocă excepția necompetenței materiale a CNCD pe motiv că nu poate analiza încălcarea legislației muncii, ci doar aspecte strict legate de o eventuală discriminare. În cazul de față, reclamata susține că nu există nici dovezi cu privire la faptul că petenta va fi concediată la întoarcerea din concediul de creștere copil, nici dovezi cu privire la faptul că această presupusă concediere este cauzată de faptul că petenta a fost în concediu de creștere copil și nici dovezi că presupusele măsuri ce vor fi luate de către Oracle sunt rezultatul unei discriminări, în sensul că acestea creează o distincție între angajați aflați în situații similare.

**Motivare:** Colegiul CNCD arată că necompetența materială a Consiliului intervine atunci când ar trebui să se pronunțe asupra legalității unor demersuri care au îndeplinit condițiile cerute de lege la emiterea lor. Atâta timp cât se analizează considerentele ce au determinat emiterea unor acte, dacă acestea au vizat criteriile interzise de legislația anti-discriminare, Consiliul are competența materială de a reține spre soluționare asemenea capete de cerere. Pentru aceste considerente Colegiul respinge excepția necompetenței materiale.

Din susținerile reclamatei reiese că petenta este în continuare angajată la Oracle și nu i s-a comunicat că va fi concediată în timpul concediului pentru creștere copil sau după revenirea din acest concediu. Petenta nu a putut indica o situație comparabilă cu a sa și în care partea reclamată să fi procedat în alt mod. Colegiul nu poate reține o situație comparabilă așa cum este aceasta cerută de legislația în vigoare. Colegiul director consideră că petenta nu a prezentat o dovadă a desființării postului sau de desfacere a Contractului individual de muncă și nici convorbirile telefonice la care petenta face referire în sesizare. Colegiul, analizând actele din dosar constată că nu există probe concludente pentru a se putea reține săvârșirea unei fapte de discriminare din partea părții reclamate.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. se respinge excepția de necompetență materială a Consiliului invocată de către partea reclamată, raportat la motivele ce au stat la baza presupusei desființări a postului petentei și nu la legalitatea actelor emise;
2. pentru capătul de cerere cu privire la hărțuirea petentei, în temeiul art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000 se constată lipsa probelor concludente pentru a se reține o faptă de discriminare;
3. clasarea dosarului.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 33 din 14.01.2015**

**Dosar nr.:** 521/2014/ **Petiția nr.:** 5782/28.08.2014/ **Petent:** T.M. **Reclamat:** Federația Română de Atletism

**Obiect:** destituirea petentului de pe funcția administrativă deținută (gestionar magazie) și angajarea unei persoane de gen feminin (căsătorită și cu doi copii în întreținere).

**Fapte:** Petentul susține că partea reclamată i-a desfăcut contractul de muncă pentru postul pe care îl ocupă de mulți ani ca urmare a susținerii unui concurs, motivând că postul deținut a fost desființat. El afirmă în sesizare că, la scurt timp după destituirea sa, pe postul respectiv a fost numită o altă persoană de gen feminin, în baza și cu susținerea unui „referat” semnat de administratorul compartimentului administrativ care a justificat propunerea de numire pe post a unei persoane de gen feminin prin faptul că doamna A.S. este căsătorită și are doi copii, iar petentul nu este căsătorit.

Partea reclamată declară că a decis reducerea numărului de posturi identice în scopul eficientizării activității, astfel încât din cele două posturi de magaziner a rămas doar unul. Reclamata susține că a decis menținerea în funcție a doamnei S.A. pe criterii sociale, aceasta având în întreținere un copil spre deosebire de petent care nu are responsabilități sociale.

**Motivare:** Colegiul CNCD reține că petiția relevă o situație în care petentul a fost destituit pentru a fi preferată o persoană de gen feminin, căsătorită și cu doi copii în întreținere. Colegiul observă că un raport de comparabilitate poate fi stabilit în prezenta speță și un tratament diferențiat pe criteriul de gen. Partea reclamată nu a întreprins nicio măsură de departajare pe baza competenței profesionale în ceea ce îi privea pe petent și persoana de gen

feminin păstrată pe funcția similară acestuia. Criteriul de gen „feminin” avut în vedere de către reclamată nu a fost unul obiectiv, bazat pe principiul egalității în muncă.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Sesizarea petentului constituie faptă de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. (1), art. 7 alin. a) „încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă”.

2. Sancționarea Federației Române de Atletism, cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei pentru demiterea petentului (pe criteriul de gen, nejustificat obiectiv), conform art. 26 alin. (1) și (2), și din O.G. nr. 137/2000.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 51 din 28.01.2015**

**Dosar nr.: 318/2014/** Petiția nr.: 3573/21.05.2014/ Petent: Fundația Freies Europa Weltanschauung Reclamat: M.P., I.B.

**Obiect:** utilizarea termenelor „rablă”, „turbați”, „tunate”, „parașute”, „au silicoane” la adresa competitorilor electorali

**Fapte:** Petenta arată că reclamații au utilizat termenii de „rablă”, „turbați”, „tunate”, „parașute”, „au silicoane” la adresa competitorilor electorali.

Reclamații nu au depus la dosar puncte de vedere.

**Motivare:** Se poate constata că afirmațiile reclamațiilor nu formulează stereotipuri generale bazate pe un anume criteriu, ci se utilizează afirmații comparative între persoane. În consecință nu există o faptă de diferențiere, comparativ cu alte persoane aflate în situație similară, bazată pe un criteriu care atinge dreptul la demnitate. De asemenea, o organizație neguvernamentală nu are calitatea procesuală activă într-un astfel de caz decât dacă există o cerere în sensul reprezentării. Sancționarea din partea unei autorități a statului (CNCD) a modului în care unii candidați la alegeri își critică oponenții, când aceste afirmații se referă strict la acești oponenți și nu la diferite categorii de persoane în general sau nu afectează negativ diferite categorii de persoane, ar fi o ingerință de nepermis în exercitarea libertății de exprimare. Afirmațiile de genul „parașută”, „siliconată” ar fi putut afecta imaginea femeilor, însă venind din partea unei femei care spune că ea nu este astfel, față de o adversară care ar fi, un astfel de efect nu se produce.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

Faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 68 din 3.02.2015**

**Dosar nr.: 213/2014/** Petiția nr.: 2171/26.03.2014/ Petent: U.I.R. Reclamat: G.M., Agenția Județeană pentru Plăți și Inspecție Socială Timiș

**Obiect:** atitudine de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă din partea șefului petentei, aceasta fiind amenințată cu eliberarea din funcție în cazul neacceptării propunerilor sexuale

**Fapte:** Petenta precizează că a fost hărțuită sexual, hărțuită psihologic la locul de muncă (fenomenul de mobbing), amenințată cu eliberarea din funcție în cazul neacceptării propunerilor sexuale. A fost eliberată din funcția de consilier juridic, deși în prezent acest post încă există în organigramă și este ocupat de altă persoană. Reclamatul a emis note interne prin care i se solicită sarcini pe care nu avea dreptul și posibilitatea să le îndeplinească. Petenta susține că abuzurile sesizate constituie acte de discriminare (discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, hărțuire sexuală, condiționarea participării la o activitate economică).

Reclamatul 1 afirmă că nu a existat nici hărțuire sexuală și nici amenințarea cu eliberarea din funcție. Acesta susține că a existat o idilă între cei doi înainte de data precizată de petentă și că petenta a fost instigatoarea. Arată de asemenea că ar fi împotriva interesului său să o dea afară deoarece este garant la un împrumut luat de aceasta.

Reclamatul 2 susține că toate deciziile privind încadrarea, sarcinile de servicii și încetarea raportului de muncă au fost semnate de reclamatul 1 fără implicarea unei alte persoane din cadrul instituției, și de aceea răspunderea ar trebui să revină exclusiv celor două persoane implicate.

**Motivare:** Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există probe care să confirme tratamentul diferențiat invocat.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

2. Clasarea dosarului.

\*\*\*

**Hotărârea nr. 131 din 4.03.2015**

**Dosar nr.: 217/2014/** Petiția nr.: 2244/31.03.2014/ Petent: R.M. Reclamat: Grădinița Blue Fairy prin director, G.G.

**Obiect:** posibilă faptă de discriminare prin îngrădirea de către cadrele didactice a dreptului tatălui de a-și vizita copilul la grădiniță și de a-l lua de la grădiniță, precum și nerespectarea unei Sentințe Civile pe criteriul de sex

**Fapte:** Petentul consideră că a fost supus discriminării din partea mamei minorului și a directorului Grădiniței Blue Fairy prin refuzul acestora de a permite accesul petentului la vizitarea minorului și de a avea o relație personală tată-copil. Petentul relatează că instanța nu a considerat necesar să îi limiteze dreptul la relații personale cu minorul prin stabilirea unui program de legături personale și nici nu a limitat locurile în care poate vedea copilul. Petentul susține că instanța a luat în considerare faptul că mama minorului nu se opune exercitării în comun a autorității părintești și nici relațiilor personale părinte-copil. Petentul este nemulțumit de faptul că, în pofida celor reținute de instanță, mama copilului a interzis tatălui (petent) accesul la copil și a influențat cadrele didactice, respectiv directorul grădiniței, în a-i interzice vizitarea copilului la grădiniță și luarea acestuia de la unitatea de învățământ. Petentul susține că îi este constant refuzat și încălcat dreptul de a fi informat în calitate de părinte cu privire la evoluția școlară a copilului său, aceste informații fiind furnizate doar mamei. Petentul consideră că este discriminat pe criteriul de sex.

Reclamata G.G. (mama minorului) susține că petentul a refuzat în mod ostentativ întocmirea oricărui program în vederea unei relații cu minorul. Ca urmare, reclamata a început o acțiune judecătorească pentru stabilirea unui program în favoarea petentului, primul termen de fond urmând să aibă loc. Reclamata P.J., directoare a grădiniței, susține că tatăl a cerut acces la copil într-o perioadă a zilei în care accesul este interzis de regulamentul grădiniței, și că există mai mulți martori ai reacției negative a copilului la prezența tatălui. De asemenea, susține că nu i-au fost niciodată refuzate informații despre copil.

**Motivare:** Colegiul Director a invocat din oficiu excepția de necompetență a Consiliului privind nerespectarea unei hotărâri judecătorești de către părțile reclamate, competența revenind instanței de judecată. Urmare analizării actelor din dosar Colegiul director constată că nu există probe concludente pentru a se putea reține săvârșirea unei fapte de discriminare din partea părții reclamate.

#### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. admiterea excepției necompetenței materiale invocată din oficiu cu privire la nerespectarea hotărârii judecătorești;
2. nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare în privința îngrădirii de către cadrele didactice a accesului tatălui la minor la grădiniță;
3. clasarea dosarului.

\*\*\*

#### **Hotărârea nr. 147 din 11.03.2015**

**Dosar nr.:** 571/2014/ Petiția nr.: 6396/25.09.2014/ Petent: M.A.-M. Reclamat: C.O., N.V.

**Obiect:** tratament diferențiat la locul de muncă.

**Fapte:** Petenta susține că se consideră discriminată de către părțile reclamate prin programul de serviciu impus de acestea, în raport cu alți doi colegi de serviciu cu atribuții similare.

Partea reclamată susține că dispozițiile care reglementează atribuțiile petentei sunt în concordanță cu actele normative și nu au fost contestate de către petentă.

**Motivare:** Colegiul Director subliniază că discriminarea decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și a unei situații de comparabilitate, și presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată. Colegiul Director consideră că aspectele sesizate nu întrunesc elementele de comparabilitate potrivit tratamentului diferit aplicat petentei față de alți colegi angajați cu o activitate similară de muncă la serviciu.

**Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:** nu sunt fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

\*\*\*

### **Hotărârea nr. 164 din 25.03.2015**

**Dosar nr.: 757/2014/** Petiția nr.: 20457/15.12.2014/ Petent: Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Societatea de Analize Feministe ANA, Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen, Asociația pentru Drepturile Femeilor Rome E-Romnja, Asociația Front Reclamat: Automobil Clubul Român, SC Lion Communication Services SA (fostul Grup Publicis România)

**Obiect:** campanie socială cu privire la purtarea centurii de siguranță, prin care se aduce atingere demnității femeilor.

**Fapte:** Petenții sesizează Consiliul cu privire la conținutul și mesajele transmise prin campania socială „Hai să facem centura de siguranță greu de ignorat!”. Astfel, petentele susțin că această campanie lezează dreptul la demnitate personală a femeilor din cauza conținutului misogin care perpetuează stereotipurile de gen și sexismul.

Al doilea reclamat susține că obiectul prezentei cauze îl face o campanie socială care nu beneficiază de o reglementare legală. Acesta consideră că nu sunt încălcate prevederile legale privind discriminarea și nici cele privind egalitatea de șanse deoarece acestea din urmă vizează campaniile publicitare și nu campaniile sociale, dispozițiile fiind de strictă interpretare și aplicarea neputând fi extinsă.

**Motivare:** Colegiul Director consideră că pentru a realiza o campanie de conștientizare a importanței purtării acestui dispozitiv de siguranță nu este nevoie să pui o categorie de persoane, respectiv femeile, într-o situație jenantă, degradantă, explicitând prin obiecte și gesturi bustul acestora. Se întreabă de ce nu s-au folosit și persoane de sex masculin în clip. Având în vedere clipul prin care se realizează campania în cauză, gesturile și îndemnul cu tentă sexuală, Colegiul director constată că se află în fața unui caz de discriminare.

### **Hotărârea Colegiului Director luată cu unanimitate de voturi:**

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

2. Sancționarea reclamatului, Automobil Club Român, cu amendă contravențională în valoare de 2000 RON.