



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 115 Din 23.02.2022

Dosar nr.: 45/2021

Petiția nr.: 568/26.01.2021

Petent:

Reclamat: Ministerul Afacerilor Interne

Obiect: condiție potențial discriminatorie (prevăzută de art 13 alin.1 lit. g) din Normele metodologice privind selecționarea, pregătirea, încadrarea și trimiterea personalului MAI să desfășoare misiuni în străinătate nr. 111.424/47.717/2001, cu modificările și completările ulterioare) pentru personalul MAI care a fost declarat respins de 2 ori la evaluările efectuate de echipele internaționale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Ministerul Afacerilor Interne, cu sediu în municipiul București, Piața Revoluției 1A, sector 1 și adresă de e-mail: mai@mai.gov.ro

II. Procedura de citare a părților

3. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 568/17.03.2021 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2084/17.03.2021 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 20.04.2021.

8. Citația nr. 568/17.03.2021 a fost transmisă cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței prin poștă. Citația nr. 2084/17.03.2021 a fost transmisă cu poșta militară.

9. Procedură legal îndeplinită.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 2247/22.03.2021 petentul a transmis o solicitare privind preschimbarea termenului de audieri din data de 20.03.2021 (organizată de la sediul CNCD) cu un termen de audieri online, motivând că deplasarea din localitatea din domiciliu în capitală ar implica dificultăți majore pentru soția sa legat de gestionarea celor 4 copii minori (care frecventează grădinițe și școli).

11. S-a reluat procedura de citare.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 2374/25.03.2021 au fost citate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 15.04.2021, cu desfășurarea ședinței de audiere online, pe aplicația Zoom.

13. Citația nr. 2374/25.03.2021 adresată petentului a fost transmisă cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței prin poștă. Citația nr. 2084/17.03.2021 adresată părții reclamate a fost transmisă cu poșta militară.

14. Procedură legal îndeplinită.

15. Prin adresa înregistrată sub nr. 2271/23.03.2021 petentul a transmis CNCD solicitarea ca în timpul ședinței de audieri online să se adreseze părții reclamate o serie de întrebări clarificatoare față de obiectul petiției.

16. Prin adresa înregistrată sub nr. 2898/15.04.2021 partea reclamată a comunicat CNCD că, în vederea stabilirii situației de fapt, este necesară efectuarea unor verificări aprofundate care nu pot fi realizate până la data audierilor din 15.04.2021, un punct de vedere urmând a fi comunicat cu celeritate.

17. Prin adresa înregistrată sub nr. 3245/29.04.2021 partea reclamată a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentului prin adresa nr. 4407/10.06.2021).

18. Prin adresa înregistrată sub nr. 4407/10.06.2021 s-a comunicat părților posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate pe parcursul soluționării sesizării înregistrată sub nr. 568/26.01.2021.

19. Prin adresa înregistrată sub nr. 4247/04.06.2021 petentul a informat CNCD cu privire la apariția unei noi notificări la nivelul Poliției Române privind derularea procedurii de selecție în vederea participării la testarea UN SAAT pentru misiuni internaționale.

20. Prin adresa înregistrată nr. 5172/08.07.2021 petentul a depus concluzii scrise cu privire la punctul de vedere depus de către partea reclamată.

21. Prin adresa înregistrată sub nr. 5286/14.07.2021 partea reclamată a depus concluzii scrise.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

22. Prin petiția înregistrată sub nr. 568/26.01.2021, petentul sesizează un tratament discriminatoriu ca urmare a interdicției personalului MAI de a participa la preselecția pentru misiuni internaționale în situația în care a fost declarat, anterior, de 2 ori, "respins" la evaluările efectuate de echipele internaționale.

23. Petentul susține că procesul de asigurare a personalului adecvat participării la misiuni internaționale de la nivelul MAI este reglementat de *Normele metodologice privind selecționarea, pregătirea, încadrarea și trimiterea personalului MAI să desfășoare misiuni în străinătate nr. 111.424/47.717/2001, cu modificările și completările ulterioare*, normativ care a fost modificat/actualizat tocmai pentru a asigura cadrul adecvat participării MAI la misiunii de gestionare a crizelor civile în contextul schimbărilor survenite în acest domeniu, impuse de mediul de securitate.

24. În continuare, petentul susține că, de la intrarea în vigoare a normelor metodologice menționate (anul 2001) și până în prezent, este menținută o prevedere discriminatorie referitoare la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească personalul MAI

solicitant să participe la misiuni internaționale sub egida ONU și anume: să nu fi fost declarat anterior respins de 2 ori la evaluările personalului efectuate de echipele internaționale prevăzute la art. 25 (art. 13, alin. 1, lit. g) al normativului); în opinia petentului, condiția sus-menționată nu apără vreun interes instituțional major și nu are vreo justificare serioasă în a exista, fiind contrară intereselor profesionale, de evoluție în carieră, a personalului MAI îndrituit să participe la misiuni internaționale sub egida ONU (polițiști și jandarmi).

25. Petentul susține că respectivul criteriu de la art. 13 alin. 1 lit. g) al normativului nu este prevăzut de normativele specifice ale ONU în privința selecției personalului pentru misiuni internaționale (normele internaționale având prioritate în fața celor stabilite în plan intern), evaluarea personalului propozabil să participe la misiuni internaționale sub egida acestei organizații realizându-se de către echipele internaționale specializate (*U.N. Selection Assistance and Assessment Team - UNSAAT*), trimise de către autoritățile ONU la solicitarea unui stat membru.

26. Petentul precizează că modalitatea de desfășurare a unor asemenea evaluări este prevăzută de Procedurile Standard de Operare nr. 2011.18 privind evaluarea polițiștilor în vederea desfășurării serviciului în cadrul Misiunilor ONU de menținere a păcii și politice speciale (*Standard Operating Procedure Assessment of Individual Police Officers for Service in United Nations Peacekeeping Operations and Special Political Missions*), documentul neavând în conținutul său o normă care să interzică participarea la viitoare evaluări ale echipelor internaționale ONU acelor polițiști care sunt respinși de două ori la sesiunile de evaluare.

27. Petentul precizează că este discriminator ca o normă internă să impună condiții de selecție mai restrictive decât norma organizației internaționale, în contextul în care criteriile respective, mai aspre, nu sunt justificate de apărarea/îndeplinirea unui interes național ori instituțional important.

28. Petentul consideră că, **prin criteriul de selecție supus prezentei analize** (art. 13 alin. 1 lit. g) al Normelor metodologice 111.424/47.717/2001) **se încalcă dreptul constituțional la muncă al polițiștilor declarați „respins” de 2 ori la evaluările UNSAAT, polițiști care nu vor mai avea dreptul să participe la nici un fel de evaluări pentru a accede la posturi în cadrul unor misiuni internaționale sub egida ONU.**

29. Petentul precizează că nepromovarea de două ori a evaluării UNSAAT nu ar trebui să constituie o piedică în evoluția profesională a personalului MAI, atâta vreme cât acesta decide să-și lărgască orizontul profesional prin participarea la misiuni internaționale sub egida ONU.

30. Petentul susține că etichetarea/catalogarea, în mod injust și arbitrar, a acelor polițiști/jandarmi (declarați respins de 2 ori la evaluările UNSAAT) ca nepotrivii în vederea participării la alte evaluări în vederea ocupării unor posturi în cadrul unor misiuni internaționale ONU, se bazează pe o prezumție eronată și anume că aceștia nu-și vor mai putea îmbunătăți niciodată acele abilități la care au fost evaluați: cunoștințe de limbă străină (citit, scris, vorbit); conducere auto și tragere (mânuire a armamentului din dotare).

31. Petentul menționează că pregătirea și perfecționarea profesională a cadrelor MAI este un proces care se derulează pe toată durata carierei, iar MAI nu poate

împiedica evoluția profesională a polițiștilor conform aspirațiilor, pregătirii și abilităților lor, ci să asigure cadrul instituțional de pregătire și afirmare a propriului personal.

32. În opinia petentului, sprijinirea evoluției în carieră a propriilor angajați conduce la formarea unor cadre capabile să ducă la îndeplinirea obiectivelor stabilite de normativele ce reglementează activitatea unităților MAI (*Legea nr. 218/2002 privind organizarea și funcționarea Poliției Române, Ordonanța de Urgență nr. 30/2007 privind organizarea și funcționarea MAI*), printre care se numără și participarea cu efective și tehnică din dotare la misiuni internaționale sau multinaționale umanitare și de menținere a păcii în afara teritoriului național, respectiv participarea la constituirea forțelor internaționale de poliție, destinate unor misiuni de instruire, asistență și cooperare polițienească sau pentru acțiuni umanitare.

33. Petentul susține că nepromovarea unei testări nu semnifică neapărat că respectivul candidat nu posedă cunoștințele, abilitățile, atitudinile cerute de evaluator întrucât nepromovarea evaluării poate să apară ca urmare a unei multitudini de elemente (obiective sau subiective) ce influențează candidatul, cum ar fi: lipsa de concentrare pe moment, o formă psiho-fizică nu tocmai bună la momentul evaluării, evenimente sociale, profesionale, personale cu influență nefastă, emoții puternice, trăite de curând, acționând ca factori destabilizatori, etc. Astfel, în opinia petentului, testarea UNSAAT reflectă punctual, la data/datele susținerii ei, un nivel de cunoștințe/abilități (cunoaștere a unei limbi străine, conducere a unor vehicule de teren, tragere cu armamentul), abilități care în viitor pot fi îmbogățite, aprofundate, perfecționate, dar și o anumită stare psihică.

34. Petentul susține că în situația sesizată nu există un obiectiv instituțional adecvat și necesar care să justifice interzicerea pe viitor, fără drept de apel, pe toată durata exercitării atribuțiilor profesionale a candidaților (respinși de două ori la evaluările echipelor internaționale) să mai participe la alte proceduri de evaluare în vederea ocupării de posturi în cadrul unor misiuni internaționale sub egida ONU.

35. Prin adresa înregistrată sub nr. 2271/23.03.2021 petentul a solicitat CNCD ca în timpul ședinței de audieri online să adreseze părții reclamante o serie de întrebări clarificatoare față de obiectul petiției, după cum urmează:

- să se precizeze dacă în cuprinsul Procedurilor Standard de Operare nr. 2011.18 este prevăzut faptul că acei polițiști care nu au promovat de două ori testarea susținută în fața echipelor internaționale nu mai au dreptul niciodată în cursul carierei lor profesionale să mai susțină o altă testare;
- să se precizeze dacă la selecția polițiștilor/jandarmilor români pentru misiuni internaționale ONU, impunerea de către MAI a condiției *“nu a fost declarat, anterior, de 2 ori respins la evaluările personalului efectuate de echipele internaționale prevăzute la art. 25”*, apără vreun interes instituțional important și care este acel interes;
- să se motiveze de ce nu se impune o condiție prin care să se interzică participarea la testările de evaluare în vederea participării la misiuni internaționale ONU a acelor polițiști/jandarmi care nu au promovat o astfel de testare o dată sau de mai mult de două ori.

36. De asemenea, petentul a solicitat ca partea reclamată să depună la dosarul cauzei ultima variantă a documentului emis de ONU care stabilește (pentru statele membre ONU) limitele desfășurării selecției funcționarilor pentru misiuni internaționale

(Procedurile Standard de Operare nr. 2011.18 privind evaluarea polițiștilor în vederea desfășurării serviciului în cadrul Misiunilor ONU de menținere a păcii și politice speciale).

37. Prin adresa înregistrată sub nr. 5172/08.07.2021 petentul a depus Concluzii scrise.

38. Cu privire la excepția tardivității introducerii petiției, invocată de către partea reclamată, petentul precizează că, în data de 20.05.2021, în rețeaua internă de Intrapol a Poliției Române a fost postată adresa I.G.P.R.-Direcția Management Resurse Umane cu numărul 74.834/2/20.05.2021 privind evaluarea polițiștilor în scopul certificării pentru participarea la misiuni sub egida O.N.U (U.N. S.A.A.T. - United Nations Selection Assistance and Assessment Team), adresă prin care se face cunoscută propunerea Diviziei de Poliție a O.N.U. de a organiza testarea U.N. S.A.A.T. 2021 în perioada 28 iunie - 04 iulie 2021, termenul limită de depunere a candidaturilor polițiștilor eligibili înscris în adresă fiind data de 24.05.2021. Petentul precizează că în cuprinsul adresei/notificării privind selecția polițiștilor pentru participarea la U.N. S.A.A.T. 2021 se menține condiția prevăzută de Normele metodologice privind selecționarea, pregătirea, încadrarea și trimiterea personalului M.A.I. să desfășoare misiuni în străinătate nr. 111424/47717/2001 la art. 13 alin 1 lit g. Astfel, ținând cont de condiția mai sus menționată, petentul arată că nu a putut să-și depună candidatura în vederea participării la U.N. S.A.A.T. 2021, suportând din nou consecințele unui nou act de discriminare impus de normativul care reglementează participarea cadrelor MAI la misiuni ONU în străinătate.

39. Pentru a completa probatoriul dosarului nr. 45/2021, petentul solicită ca M.A.I. să depună o copie certificată a adresei I.G.P.R. - Direcția Management Resurse Umane cu nr. 74.834/2/20/05/2021, iar în cazul în care respectiva adresă este un document nesecret nedestinat publicității, M.A.I. să prezinte detalii cu privire la măsurile de selecție derulate la nivelul subunităților M.A.I. (Poliție și Jandarmerie) pentru participarea la testarea U.N. S.A.A.T. planificată să aibă loc în perioada 28 iunie - 04 iulie 2021.

40. Cu privire la excepția lipsei calității procesuale active, invocată de către partea reclamată pe motiv că acesta nu a solicitat susținerea evaluării UN SAAT și nu și-a manifestat intenția de a mai participa la misiuni internaționale, petentul precizează că în adresele de mediatizare a selecției polițiștilor în vederea participării la testarea UN SAAT în rețeaua Intrapol a Poliției Române se precizează că șefii structurilor de proveniență ale candidaților sunt direct responsabili în ceea ce privește verificarea și certificarea îndeplinirii, în totalitate, a condițiilor de participare la activitate de către personalul propriu, iar transmiterea candidaturii sale (completarea și îndeplinirea tuturor formalităților, inclusiv primirea tuturor aprobărilor necesare) ar fi însemnat eludarea realității întrucât nu îndeplinea toate condițiile, inclusiv criteriul considerat discriminatoriu. În continuare petentul precizează că, în situația în care ar fi întocmit formalitățile de participare la o testare UN SAAT, în urma analizării candidaturii sale (de către personalul specializat al I.G.P.R. - Direcția Management Resurse Umane) s-ar fi constatat faptul că nu îndeplinește toate condițiile și automat candidatura sa ar fi fost respinsă.

41. În acest sens, petentul susține că specialiștii pe resurse umane de la nivelul Poliției Române, după verificarea condițiilor de eligibilitate, întocmesc un raport, aprobat de șeful unității, în care sunt precizați candidații acceptați să participe la testare și cei respinși, cu precizarea motivului neacceptării candidaților declarați respinși. În continuare,

petentul precizează că lista candidaților acceptați să participe la testare este postată în rețeaua Intrapol a Poliției Române, de regulă nefiind așițați candidații respinși.

42. Petentul susține că, potrivit punctului de vedere al părții reclamate, ar fi trebuit să facă abstracție de faptul că nu îndeplinește toate condițiile de eligibilitate precizate de către Direcția Management Resurse Umane (în cuprinsul adreselor de mediatizare a selecției pentru testare) și să se înscrie totuși în vederea participării la testarea UN SAAT, doar ca să încerce vigilența colegilor specialiști pe resurse umane care verifică îndeplinirea condițiilor de eligibilitate. De asemenea, petentul precizează că, contrar afirmațiilor M.A.I. - Direcția Generală Juridică potrivit cărora nu a promovat testarea UN SAAT doar în anul 2016 (și pe cale de consecință nu ar fi în situația de a fi afectat de condiția în discuție), în realitate **nu a promovat testarea UN SAAT de două ori, în anul 2012 (nu a trecut de proba de poligon auto) și în anul 2016 (nu a promovat testarea de limbă franceză)** și, ca urmare, nu îndeplinește condiția de eligibilitate impusă de Normele nr. 111424/47717/2001.

43. În ceea ce privește afirmația părții reclamate din punctul de vedere deus la dosarul cauzei precum că participarea la misiuni internaționale nu reprezintă un drept absolut al personalului, ci o responsabilitate a MAI (ministerul fiind responsabil în realizarea selecției și participării cu personal calificat la misiuni internaționale), petentul consideră excesivă condiția în cauză, scoțând în mod arbitrar din cursă personal care poate participa cu succes la misiuni internaționale ONU, în condițiile în care scopul unei selecții profesionale și juste poate fi realizat de către MAI și fără condiția în cauză. În acest context, în opinia petentului condiția supusă prezentei analize nu este indispensabilă în vederea realizării unei bune selecții a unui personal calificat care să facă față standardelor impuse de ONU și prin urmare nu conduce la realizarea unui scop instituțional legitim.

44. Petentul susține că în perioada 28.11.2006 - 30.06.2008 a participat pentru 1 an și 6 luni la Misiunea Internațională ONU din Timorul de Est (UNMIT) cu foarte bune rezultate, contribuind la crearea unei bune imagini a MAI în străinătate. De asemenea, petentul menționează și diplomele de apreciere emise de autoritățile naționale și internaționale cu ocazia participării sale la misiunea ONU. În continuare, petentul arată că în perioada 2006-2008 a întrunit condițiile de eligibilitate în vederea participării la misiuni sub egida ONU, a promovat testarea UN SAAT și a participat cu succes la misiune; ulterior, din cauza unor chestiuni subiective, nu a promovat de două ori testarea UNSAAT și, în baza unei condiții discriminatorii înscrisă în normele de selecție, i se refuză, pentru tot restul carierei sale în MAI, opțiunea de a participa la testarea pentru trimiterea în misiuni ONU.

45. În opinia petentului, nepromovarea de două ori a testării UNSAAT etichetează polițistul aflat în această situație ca incapabil să își perfecționeze abilitățile care îl fac eligibil pentru misiuni ONU și în consecință ca neeligibil pentru tot restul carierei sale pentru misiuni ONU, sunt puși pe o treaptă inferioară vis a vis de ceilalți polițiști eligibili pentru misiuni internaționale, lăsând să opereze o condiție normativă discriminatorie. De asemenea, polițistului i se răpește, nejustificat, dreptul de a evolua în carieră conform dorințelor, aspirațiilor și aptitudinilor lor.

46. Petentul subliniază faptul că partea reclamată nu precizează acel scop legitim care nu poate să fie atins de către MAI (pe linie de participare a cadrelor la misiuni ONU) decât prin menținerea pe mai departe a condiției *“nu a fost declarat de 2 ori „respins” la evaluările anterioare ale personalului efectuate de echipele internaționale”*.

47. Petentul susține că nu contestă dreptul MAI de a impune condițiile sale privitoare la selecționarea personalului în vederea participării la misiuni internaționale, dar consideră că acest drept nu poate fi unul de natură absolută, fiind limitat de norme legale superioare (art. 41 alin.1 din Constituția României).

48. În final petentul precizează următoarele:

- introducerea petiției sale la Cosiliului Național pentru Combaterea Discriminării nu este tardivă întrucât combate o condiție de selecție discriminatorie prevăzută de un normativ intern al MAI care îl pune pe petent într-o situație discriminatorie continuă ce a început în anul 2016;
- are calitate procesuală activă, fiind afectat de prevederea Normelor nr.11424/47717/2001 întrucât a fost declarat de 2 ori „respins” la evaluările anterioare ale personalului efectuate de echipele internaționale;
- condiția în cauză este discriminatorie, impusă arbitrar de către MAI, fără a avea la bază motivația îndeplinirii unui scop instituțional legitim, excluzând de la selecție cadre competente care pot să participe cu succes la misiuni internaționale ONU.

Sușinerile părții reclamate

49. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3245/29.04.2021 partea reclamată a ridicat, în baza art. 21 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, excepția tardivității introducerii petiției, petentul putând invoca pretinsul tratament discriminatoriu încă din anul 2016 când, potrivit susținerilor sale, nu a promovat a doua oară testarea UN SAAT, motiv pentru care s-ar afla deja în imposibilitatea de a mai susține această evaluare.

50. Partea reclamată susține că, pentru a putea susține evaluarea echipei UNSAAT, personalul MAI urmează un curs de pregătire de bază cu durata de 4 săptămâni în cadrul căruia sunt abordate inclusiv teme de pregătire profesională ce vizează prevederile Normelor și că astfel se poate presupune că petentul avea cunoștință despre prevederile criticate încă din momentul parcurgerii acestei etape de pregătire profesională.

51. Partea reclamată susține că petentul nu are calitate procesuală activă întrucât din analiza petiției rezultă un caz ipotetic și nu o situație care să fi afectat în mod direct petentul, acesta neindicând că a solicitat susținerea evaluării echipei UN SAAT și nici intenția de a mai participa la misiuni internaționale, ci doar că, anterior, nu a promovat acest examen de două ori, potrivit dispozițiilor art. 13 alin. (1) lit. g) din Norme.

52. Din informațiile existente la nivelul MAI, rezultă următoarele:

- petentul a participat la misiunea internațională din Timorul de Est, în perioada 28.11.2006 - 30.06.2008;

- la sesiunea din iunie 2016, a participat la evaluările UN SAAT, unde a fost declarat respins de către echipa de evaluare a organizației internaționale, potrivit listei de evaluare a participanților;

- la sesiunea din iulie 2014, acesta figurează absent, iar la ultima evaluare UN SAAT în România, care a avut loc în iunie 2018, petentul nu se regăsește pe lista candidaților evaluați de echipa organizației internaționale.

53. În ceea ce privește conținutul petiției nr. 568/26.01.2021, partea reclamată susține că, potrivit art. 13 alin. (1) din Norme, *„La preselecția pentru operații multinaționale poate participa orice cadru al Ministerului Afacerilor Interne care, pe lângă criteriile specifice stabilite pe baza cerințelor impuse de organizația internațională sub egida căreia acestea se desfășoară, îndeplinește cumulativ și următoarele criterii generale: a) are studiile militare și/sau civile necesare, precum și vechimea în activitate/specialitate de minim 5 ani; b) este apreciat în ultimii trei ani de activitate cu cel puțin două calificative de “Foarte bun ” și un calificativ de “Bun ” pentru cadrele militare; b)¹ este apreciat în ultimii trei ani de activitate cu cel puțin calificativul “bine”, pentru polițiști; c) cunoaște o limbă străină, potrivit cerințelor misiunii pentru care se realizează selecția; d) este apt fizic, psihic și medical; e) posedă cunoștințe de operare P.C. și permis de conducere categoria B; f) nu a fost repatriat pentru abateri disciplinare săvârșite pe timpul executării misiunilor prevăzute la art. 1; f)¹ nu se află sub efectul unei sancțiuni disciplinare; g) nu a fost declarat, anterior, de 2 ori, „respins” la evaluările personalului efectuate de echipele internaționale prevăzute la art. 25.*

54. Partea reclamată susține că se impune ca personalul care va participa la misiuni să corespundă cerințelor stabilite de normele internaționale într-un timp de reacție foarte scurt, având în vedere faptul că MAI, în calitatea sa de instituție a statului, ocupă un loc distinct în promovarea politicii externe a României cu privire la asigurarea unui climat de stabilitate și securitate în zona europeană și euroatlantică, iar participarea personalului Ministerului Afacerilor Interne la misiuni în afara teritoriului național reprezintă o componentă importantă a configurării profilului strategic al României. În acest context, Ministerul Afacerilor Interne a stabilit criterii clare și riguroase în vederea selectării personalului care dă dovadă de integritate și probitate, dar și de pregătire profesională și capacitate de răspuns la situații extreme, conform cerințelor organizațiilor internaționale și ca urmare susținerea petentului conform căreia această condiție încalcă art. 41 alin. (1) din Constituția României nu este susținută.

55. Partea reclamată susține că participarea la misiuni nu reprezintă un drept absolut al personalului care poate fi accesat sub orice formă, ci o responsabilitate a Ministerului Afacerilor Interne care trebuie să contribuie substanțial cu personal calificat potrivit standardelor naționale și internaționale și să onoreze angajamentele la care țara noastră este parte, iar din această perspectivă, nu se poate reține un eventual tratament discriminatoriu, argumentele petentului fiind lipsite de fundament.

56. În ceea ce privește ultima variantă a documentului emis de Organizația Națiunilor Unite (ONU) care stabilește limitele desfășurării selecției, partea reclamată precizează faptul că Procedura standard de operare (SOP) privind evaluare prin intermediul echipelor UN SAAT a personalului trimis în misiunile de menținere a păcii sub egida ONU, revizuită și aprobată la nivelul ONU (AMS SOP 2019.19) se regăsește pe

pagina de intranet a Ministerului Afacerilor Interne, în pachetul de documente aferente mediatizării vizitei de evaluare UN SAAT ce era programată a se desfășura în cursul anului 2020; respectiva procedură constituie documentul de bază pentru desfășurarea vizitei de evaluare a Diviziei de Poliție de la nivelul ONU, cuprinzând atât detalii organizatorice pentru statele membre, cât și condițiile esențiale ce trebuie îndeplinite de participanți, dar, cu toate acestea, prevederile Procedurii ONU de evaluare nu exclud posibilitatea ca Ministerul Afacerilor Interne sau orice altă instituție a statului român care trimite propriul personal în misiuni sub egida ONU să stabilească condiții suplimentare în actele interne proprii în vederea selecției personalului calificat, potrivit standardelor naționale și internaționale.

57. În continuare partea reclamată susține că fapta sesizată nu îndeplinește elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, după cum urmează:

- în ceea ce privește existența unui tratament diferențiat (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile/identice), dispozițiile art. 13 din Norme stabilesc criteriile generale ce trebuie îndeplinite cumulativ de orice angajat al MAI care participă la preselecția pentru operații multinaționale, or, în cazul de față nu se poate reține întrunirea elementului de analogie sau de comparabilitate;
- în ceea ce privește existența unui criteriu de discriminare, raportat la obiectul petiției, nu a fost identificat în concret potențialul criteriu de discriminare pe baza căruia s-ar supune persoana vizată/alte persoane unui tratament diferențiat care să genereze o eventuală răspundere pentru încălcarea principiului egalității/nediscriminării;
- în ceea ce privește dreptul încălcat, din aspectele prezentate anterior rezultă în mod clar că nu se urmărește înlăturarea recunoașterii unui anumit drept, dispozițiile Normelor fiind aplicabile, în condiții de egalitate, întregului personal al MAI care dorește să participe la misiuni internaționale sub egida ONU.

58. În final, partea reclamată susține că atât Ministerul Afacerilor Interne, cât și organizațiile internaționale, își rezervă dreptul de a selecționa personalul, prin raportare la standardele, cerințele și gradul de importanță al misiunilor, personal care să corespundă criteriilor specifice și care să fie capabil să ducă la bun sfârșit misiunile la care va participa.

59. Prin Concluziile scrise înregistrate sub nr. 5286/14.07.2021 partea reclamată precizează că își menține poziția transmisă cu Adresa MAI - DGJ nr. 152386 din 26.04.2021.

III. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil/ jurisprudența

60. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
 - art. 2 alin. 1: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a*

drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

- art. 6: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.”
- art. 20 alin. 1: „Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

➤ Ordinul C.N.C.D. nr. 144/2008 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor:

- art. 5 „Petentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa.”
- art. 7 alin. 1: „Persoana interesată este fie persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa, fie una dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) și (2) [n.n. organizație neguvernamentală] ori alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-a săvârșit o faptă de discriminare.(...)”
- art. 21: „Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”
- art. 23: „Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 24.”
- art. 24: „(1) Excepția de tardivitate a introducerii petiției se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere. (2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.”
- art. 25: „(1) Colegiul director soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul. (2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.”
- art. 26: „Consiliul soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției prin hotărâre a Colegiului director.”
- art. 27: „În situația respingerii excepției de tardivitate a introducerii petiției aceasta se motivează odată cu fondul, în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.”
- art. 63: “(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.”

□ O.G. nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor

- art. 5: „(1) Sancțiunile contravenționale sunt principale și complementare. (2) Sancțiunile contravenționale principale sunt: a) avertismentul; b) amenda contravențională; c) prestarea unei activități în folosul comunității.(...)”
- art. 6: „(1) Avertismentul și amenda contravențională se pot aplica oricărui contravenient persoana fizică sau juridică.(...)”



- art. 7: „(1) Avertismentul constă în atenționarea verbală sau scrisă a contravenientului asupra pericolului social al faptei săvârșite, însoțită de recomandarea de a respecta dispozițiile legale. (2) Avertismentul se aplică în cazul în care fapta este de gravitate redusă. (3) Avertismentul se poate aplica și în cazul în care actul normativ de stabilire și sancționare a contravenției nu prevede această sancțiune.”
- Constituția României, revizuită;
 - art. 41 – Munca și protecția socială a muncii: “(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă(...)”
- Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale
 - art. 14 Interzicerea discriminării: “Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”
- Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului
 - art.1 paragraful 1 „Exercitarea oricarui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

IV. Motivele de fapt și de drept

61. Principiile de analiză

Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

Condiția existenței unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile

- ✓ Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (potrivit art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000, republicată, „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).
- ✓ “Conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, o distincție este discriminatorie în sensul articolului 14 dacă nu are o justificare obiectivă și rezonabilă. Existența unei astfel de justificări trebuie evaluată în raport cu scopul și efectele măsurii în cauză, având în vedere principiile care prevalează în general în societățile democratice. O diferență de tratament în exercitarea unui drept

consacrat în Convenție nu trebuie să urmărească doar un scop legitim; Articolul 14 este, de asemenea, încălcat atunci când se stabilește în mod clar că nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit. Cu alte cuvinte, conceptul de discriminare cuprinde de obicei cazurile în care o persoană sau un grup se vede, fără o justificare adecvată, tratat mai puțin bine decât altul, chiar dacă Convenția nu necesită tratamentul cel mai adecvat mai favorabil. Într-adevăr, articolul 14 nu împiedică o diferență de tratament dacă se bazează pe o evaluare obiectivă a circumstanțelor de fapt esențial diferite și dacă, pe baza interesului public, stabilește un echilibru echitabil între protecția intereselor comunitate și respectarea drepturilor și libertăților garantate de Convenție. Statele contractante se bucură de o anumită marjă de apreciere pentru a stabili dacă și în ce măsură diferențele dintre situații din alte aspecte similare justifică diferențele de tratament. Domeniul său de aplicare variază în funcție de circumstanțe, domenii și context.” (Glor împotriva Elveției, 30 aprilie 2009, § 72-74)

Condiția existenței unui criteriu de discriminare, conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și a unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate

- ✓ Din prevederile art. 2 alin.1 din O.G nr. 137/2000, republicată, se poate observa că definiția discriminării include elementul criteriului, element care reprezintă un aspect definitoriu pentru calificarea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu. Criteriile protejate, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). De asemenea, „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), iar noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).
- ✓ Discriminarea presupune atingerea adusă exercitării unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup sau al unei caracteristici individuale. Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, în particular prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea

motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

Condiția ca tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege

- ✓ O faptă constituie discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

Aplicarea principiilor la spetă

62. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării reține faptul că petentul se consideră discriminat de către angajatorul său, ca urmare a aplicării prevederilor *Normelor metodologice privind selecționarea, pregătirea, încadrarea și trimiterea personalului MAI să desfășoare misiuni în străinătate nr. 111.424/47.717/2001*. Astfel, Colegiul director reține că este chemat să se pronunțe asupra caracterului potențial discriminatoriu al prevederilor art. 13 alin. (1) lit. g) al Normelor metodologice 111.424/47.717/2001, potrivit cărora „*La preselecția pentru operații multinaționale poate participa orice cadru al Ministerului Afacerilor Interne care, pe lângă criteriile specifice stabilite pe baza cerințelor impuse de organizația internațională sub egida căreia acestea se desfășoară, îndeplinește cumulativ și următoarele criterii generale: (...) g) nu a fost declarat, anterior, de 2 ori, „respins” la evaluările personalului efectuate de echipele internaționale prevăzute la art. 25.*”

63. În continuare, pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, **Colegiul director urmează să analizeze calitatea procesuală activă a petentului în fața C.N.C.D.**, conform excepției invocate de către partea reclamată. Din lecturarea actului normativ O.G. 137/2000, reținem că legiuitorul intern a oferit calitate procesuală activă în fața C.N.C.D. persoanei asupra căreia s-a produs discriminare sau/și organizațiilor neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării. Prin urmare, înțelegem că legiuitorul intern practic 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. Față de obiectul petiției, care reclamă impunerea de către MAI a unui criteriu discriminatoriu de natură a exclude o categorie de angajați ai MAI de la preselecția pentru participarea la operații multinaționale, Colegiul director constată că petentul este afectat personal de prevederile normei legale supusă prezentei analize atâta timp cât acesta are convingerea că a fost respins de două ori la evaluările echipelor internaționale (2012 și 2016), convingere care i-a afectat capacitatea de a-și manifesta intenția de a-și mai depune candidatura. Ca urmare, **Colegiul director respinge excepția și se pronunță pe fond.**

64. În continuare, pe cale de excepție, Colegiul director urmează să analizeze excepția tardivității introducerii petiției, invocată de către partea reclamată. Raportându-se la prevederile art. 36 și art. 37 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor și reținând caracterul continuu al aplicării normelor susmenționate, inclusiv în prezent, **Colegiul director respinge excepția și se pronunță pe fond.** Față de acest aspect, Colegiul director consideră că Normele metodologice 111.424/47.717/2001 produc efecte juridice, având un caracter continuu al aplicării, astfel neputându-se admite excepția de tardivitate pe motivul că petentul a luat la cunoștință despre criteriul general supus prezentei analizei anterior termenului de un an prevăzut de O.G nr. 137/2000 pentru introducerea petiției la CNCD, cu ocazia nepromovării testării UN SAAT în anul 2016. Prin cauzistica sa, Colegiul director a arătat în mod constant că normele cu caracter juridic, care sunt în vigoare, produc efecte în timp, de la aplicare și până la abrogare, inclusiv până la stingerea efectelor produse asupra persoanelor. Această argumentație a fost admisă de instanțele de judecată în mod constant.

65. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și având în vedere atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprinse în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

66. Colegiul Director reține sub analiză faptul că, potrivit *Normelor metodologice privind selecționarea, pregătirea, încadrarea și trimiterea personalului MAI să desfășoare misiuni în străinătate nr. 111.424/47.717/2001*, persoanele care anterior au fost respinse de două ori la evaluările efectuate de către echipele internaționale ONU nu mai pot participa la preselecția pentru misiuni internaționale.

67. În cadrul analizei, Colegiul director se raportează și la expunerea petentului privind discriminarea sa în raport cu aplicarea criteriului (considerat discriminatoriu) de selecție pentru participarea la misiuni internaționale, după cum urmează:

- nu a reușit să promoveze testarea UN SAAT în anul 2012, an în care nu a trecut de proba de poligon auto și în anul 2016, an în care nu a promovat testarea de limbă franceză;
- ulterior anului 2016 nu și-a mai depus candidatura în vederea participării la misiuni de menținere a păcii sub egida ONU ca urmare a convingerii sale că nu îndeplinește condiția de eligibilitate impusă de Normele nr. 111424/47717/2001.

68. În analiza speței, Colegiul director reține susținerile părții reclamate potrivit cărora *Procedura standard de operare (SOP) privind evaluarea prin intermediul echipelor UN SAAT a personalului trimis în misiunile de menținere a păcii sub egida ONU, revizuită și aprobată la nivelul ONU (AMS SOP 2019.19)*, document de bază pentru desfășurarea vizitei de evaluare a Diviziei de Poliție de la nivelul ONU din anul 2020, cuprinde condițiile

esențiale ce trebuie îndeplinite de participanți, fără a exclude posibilitatea ca orice instituție a statului român care trimite propriul personal în misiuni sub egida ONU să stabilească condiții suplimentare în actele interne proprii în vederea selecției personalului calificat, potrivit standardelor naționale și internaționale. Astfel, Colegiul director se raportează la *Procedura standard de operare AMS SOP 2019.19* și reține faptul că, în vederea selecției personalului calificat pentru participarea la U.N. S.A.A.T, Ministerul Afacerilor Interne aplică un criteriu general mai restrictiv față de cele conținute de norma internațională în materie.

69. În continuare, Colegiul director a analizat petiția prin prisma elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare (diferențiere, bazată pe un criteriu, care atinge un drept, fără o justificare obiectivă), constatând că fapta sesizată este discriminatorie, întrucât creează o diferențiere pe baza unui statut care restrânge participarea la o activitate profesională.

70. Astfel, Colegiul director reține următoarele:

- ✓ un cadru MAI, din punct de vedere al dreptului la muncă prevăzut de art. 41 din Constituția României (incluzând formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege), comparativ cu alți angajați ai MAI, se află în situație similară;
- ✓ introducerea în normele interne MAI a criteriului general de preselecție *“nu a fost declarat, anterior, de 2 ori, „respins” la evaluările personalului efectuate de echipele internaționale prevăzute la art. 25”* creează premisele unei diferențieri în cadrul aceleiași categorii de persoane, mai exact în ceea ce privește angajații MAI care doresc să participe la misiuni internaționale de menținere a păcii sub egida ONU;
- ✓ criteriul de diferențiere îl reprezintă respingerea de două ori la evaluările efectuate de echipele internaționale, respectiva respingere reprezentând o caracteristică identificabilă, un statut pe baza căruia un cadru MAI se diferențiază de alți angajați MAI;
- ✓ între criteriul identificat și fapta sesizată există un evident raport de cauzalitate, diferențierea având în vedere prevederea art. 13 alin. 1 lit g) din Normele metodologice MAI nr. 111424/47717/2001;
- ✓ diferențierea constatată condiționează participarea la o activitate profesională și încalcă dreptul la muncă.

71. În virtutea inversării sarcinii probei, Colegiul director reiterează faptul că partea reclamată are obligația de a prezenta justificări obiective pe baza cărora să motiveze faptele/acțiunile considerate discriminatorii de către petent.

72. În contextul descris mai sus se pune întrebarea <<Care este justificarea MAI pentru instituirea, ca și condiție de preselecție a candidaților la misiuni internaționale ONU, condiția să nu fi fost declarați, anterior, de 2 ori, „respins” la evaluările personalului efectuate de echipele internaționale?>>

73. Cu privire la întrebarea legitim ridicată, Colegiul director se raportează la susținerile părții reclamate potrivit cărora Ministerul Afacerilor Interne a stabilit criterii clare și riguroase în vederea selectării personalului care dă dovadă de pregătire profesională și capacitate de răspuns la situații extreme și reține că în accepțiunea MAI respingerea de

două ori la testarea efectuată de echipele internaționale reprezintă un criteriu clar și riguros care justifică excluderea permanent a unei persoane de la depunerea candidaturii în vederea participării la misiuni internaționale.

74. Luând act de susținerile petentului potrivit cărora evaluările efectuate de echipele internaționale privesc testarea cunoștințelor și abilităților legate de cunoașterea unei limbi străine, conducerea unor vehicule de teren, tragerea/mănuirea armamentului din dotare (susțineri necombătute de către partea reclamată), Colegiul director reține faptul că abilitățile și cunoștințele de genul celor testate se pot îmbunătăți prin studiu și practică, dar se pot și diminua prin neutilizare, având din acest punct de vedere un caracter temporar/schimbător. Ca urmare, Colegiul director constată că personalul MAI declarat anterior, de 2 ori, „respins” la evaluările personalului efectuate de echipele internaționale se află într-o vădită situație dezavantajoasă în raport cu restul personalului MAI, prima categorie de persoane fiind exclusă definitiv de la posibilitatea de a-și depune candidatura pentru participarea la misiuni internaționale de menținere a păcii sub egida ONU; în continuare, Colegiul director constată că nu a fost inversată sarcina probei în prezenta cauză, din analiza celor expuse de partea reclamată neputând fi reținute susțineri care să justifice necesitatea introducerii prevederilor normative analizate.

75. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute art. 2 alin. 1 și art. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

76. Față de cele menționate, **Colegiul director dispune, pentru săvârșirea faptei de discriminare, sancționarea părții reclamate cu Avertisment**, conform prevederilor art. 5 alin. 2 lit. a), coroborat cu art. 6 alin 1 și art. 7 din O.G. nr. 2 din 2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

77. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director subliniază în acest sens că trebuie înțeles cu adevărat că scopul sancționării unor fapte care aduc atingere unor drepturi și principii, cum ar fi dreptul la nediscriminare și la un tratament egal în materie de angajare și profesie, este în sensul corectării unor asemenea fapte și prevenirii săvârșirii lor în viitor și nu aplicarea neapărat a unei măsuri punitive cum este cea a amenzii contravenționale.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge excepția de tardivitate a introducerii petiției, invocată de către Ministerul Afacerilor Interne;
2. Respinge excepția lipsei calității procesuale active a petentului raportat la obiectul petiției;
3. Aspectele sesizate constituie discriminare, în conformitate cu art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
4. Aplică părții reclamate Ministerul Afacerilor Interne sancțiunea *Avertismentului*, în conformitate cu art. 7 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;
5. Recomandă părții reclamate revizuirea art. 13 alin.1 lit. g) din *Normele metodologice privind selecționarea, pregătirea, încadrarea și trimiterea personalului MAI să desfășoare misiuni în străinătate nr. 111.424/47.717/2001*, în sensul eliminării restricției permanente de la depunerea candidaturii pentru participarea la misiuni internaționale sunt egida ONU pentru angajații MAI care nu au promovat de două ori evaluările efectuate de echipele internaționale, prin stabilirea unui termen în care nu își aceștia nu își depune candidatura și în care își pot îmbunătăți abilitățile testate în respectivele evaluări, precum și indicarea motivelor/justificării pentru care ar opera o eventuală restricție definitivă;
6. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 23.02.2022 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Redactată și motivată: C.O./S.M.D./H.I.

Data redactării: 23.11.2022

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu