



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 522 din 27.09.2023

**Dosar nr.:** 119/2022

**Petiția nr.:** 1173/15.02.2022

**Petent:**

**Reclamați:** Administrația Națională a Penitenciarelor prin reprezentant legal Comisar șef de poliție penitenciară.

**Obiect:** contestarea rezultatului evaluării psihologice în cadrul interviului de ocupare a funcției vacante de Director la Penitenciarul Craiova

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului:**

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate:**

Administrația Națională a Penitenciarelor prin reprezentant legal Comisar șef de poliție penitenciară cu sediul în Calea Floreasca nr. 39, sector 1, București

#### **II. Procedura de citare**

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, prin intermediul adreselor nr. 1173/24.02.2022 și 1454/24.02.2022, a citat părțile.

4. Procedura legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

5. Petentul sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama că, în data de 19.01.2022, a susținut testarea psihologică la Penitenciarul București Rahova cu psihologii din cadrul Serviciului Psihologia Personalului din Administrația Națională a Penitenciarelor, una dintre probele pentru ocuparea funcției vacante de Director la Penitenciarul Craiova.

6. Acesta consideră că interviul, ca parte componentă a evaluării psihologice, nu a avut un caracter obiectiv și profesionist, axat strict pe itemii de evaluare deoarece susține că respectiva comisie de interviu i-a comunicat faptul că, singurii itemi la care nu a obținut

punctajul maxim, au fost cei pentru calitățile de leadership și cei referitori la starea sa de sănătate; astfel i s-ar fi comunicat faptul că a obținut doar 3 puncte din maxim.

7. 7. Totodată, acesta precizează că aceeași comisie de interviu i-ar fi relatat că în urma testării efectuate a reieșit faptul că ar deține capacități excepționale pentru a consilia factorul decizional, aspect ce rezultă din testarea psihologică, activitatea profesională, rezultatele obținute, aprecierile de serviciu și recompensele primite în strânsă legătură de cauzalitate cu funcția pe care o îndeplinește (șef birou Prevenirea Criminalității și l terorismului). Acesta mai susține că punctul de vedere al comisiei de interviu a fost acela că, deși ar deține asemenea calități, nu poate accede în funcția de conducere, pe motiv că, „voi cei de la DPCT nu vă asumați niciodată răspunderea și nu ieșiți în față, doar îi puneți pe directori să ia măsuri”. În opinia petentului, respectiva afirmație ar reprezenta discriminare pe motive profesionale pentru toți lucrătorii Direcției Prevenirea Criminalității și Terorismului, care doresc să accedă în alte funcții de conducere din alte sectoare de muncă. Cu privire la aceste aspecte petentul susține că i-a informat pe cei trei șefi ierarhici ai săi.

8. Referitor la starea de sănătate a petentului, acesta susține că a notat în chestionarul de evaluare psihologică faptul că are diabet de tip II și că se află sub tratament medical specializat. În timpul interviului i s-ar fi solicitat clarificări suplimentare referitoare la tratament, actul medical de care beneficiază, fiind nevoit să menționeze și că această afecțiune cronică necontagioasă nu este ereditară și este dobândită în urmă cu aproximativ 5 ani. Petentul susține că diabetul de tip II nu figurează ca impediment de a ocupa funcția de director de penitenciar și nu este menționat în Fisa de evaluare a nivelului de risc pentru funcția de director de penitenciar. Petentul consideră că acest tip de abordare referitoare la starea de sănătate încalcă Legea nr. 46/2003 privind drepturile pacientului și O.G. 137/2000 republicată.

9. Petentul precizează că, în prealabil, în data de 23.08.2021 a obținut o adeverință medicală eliberată de medicul șef al Penitenciarului Craiova, în care se menționa faptul ca este apt medical pentru a participa la concursul pentru ocuparea funcției vacante de director de penitenciar. La baza acestei adeverințe au stat: adeverința de apt medical eliberată de Medicina Muncii, adeverința medicală eliberată de medicul de familie și testarea psihologică anuală efectuată de psihologul penitenciarului care este subordonat Serviciului Psihologia Personalului din Administrația Națională a Penitenciarelor, acesta activitate desfășurându-se în baza art. 9 din HG 355/2007.

10. La finalul testării psihologice, petentul susține că a fost declarat inapt, cu toate că, unul din contracandidații săi care a fost declarat apt din punct de vedere psihologic, avea ca mențiune apt limitat medical - eliberată de Medicina Muncii.

11. În urma rezultatului, petentul a depus contestație la Direcția Management resurse Umane a reclamatului, Serviciul Psihologia națională a penitenciarelor și adresată directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor. Totodată, acesta s-a adresat Consiliului Psihologilor și a depus la Tribunalul Dolj chemare în instanță a Ministerului Justiției și Administrația Națională a Penitenciarelor.

## Susținerea reclamatului

12. Reclamatul, prin notele scrise depuse la dosar, invocă excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, considerând că speța intră în categoria litigiilor care pot fi soluționate strict de către Comitetul Director al Colegiului Psihologilor din România conform prevederilor art. 53 din cuprinsul Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România. „Comitetul director al Colegiului judecă litigiile și abaterile deontologice, disciplinare și profesionale ale psihologilor, în conformitate cu Codul de procedură disciplinară.” Totodată, reclamatul pune la dispoziție prevederile art. 26 din cuprinsul HG 788/2005 potrivit căruia „Controlul profesional, metodologic și deontologic pentru psihologii care își desfășoară activitatea în instituțiile din domeniul siguranței naționale se realizează numai de către membrii comisiei aplicative de specialitate.”

13. Pe fondul speței, reclamatul aduce clarificări, precizând că, la începutul evaluării psihologice susținută în data de 19.01.2022, petentul a completat și semnat un formular (consimțământ informat) prin care i s-a adus la cunoștință secțiunea Legalitatea și oportunitatea evaluării psihologice, respectiv „b) *Testarea psihologică se realizează în scop organizațional și instituțional și vizează compatibilitatea, la momentul evaluării, dintre profilul psihologic al persoanei și cerințele psihologice ale posturilor specifice sistemului penitenciar; rezultatul prezentei evaluări psihologice se comunică structurii de resurse umane din unitatea în care candidatul a depus dosarul de concurs, sub formă de aviz psihologic de tipul APT INAPT, fără a se motiva concluziile (HG nr. 788/14.07.2005 - art. 9 alin. (2))*”.

14. Totodată, semnificația avizului psihologic se aduce la cunoștința candidaților, sub semnătură, la momentul susținerii evaluării psihologice, aceasta fiind următoarea: „**APT** - semnifică faptul că, la momentul evaluării, nivelul rezultatelor obținute în urma prelucrării și interpretării răspunsurilor la probele psihologice corespunde nivelului cerințelor psihologice necesare unei adaptări optime și îndeplinirii în condiții de siguranță și eficiență, a atribuțiilor specifice posturilor din sistemului poliției penitenciare. **INAPT** - semnifică faptul că, la momentul evaluării, nivelul rezultatelor obținute în urma prelucrării și interpretării răspunsurilor la probele psihologice nu corespunde nivelului cerințelor psihologice necesare adaptării optime și îndeplinirii în condiții de siguranță și eficiență, a atribuțiilor specifice posturilor din sistemului poliției penitenciare.”

15. De asemenea, în cadrul aceluiași document, secțiunea Limite de confidențialitate, petentul a fost informat că „g) *Psihologul are dreptul și obligația respectării secretului profesional - atitudine profesională obligatorie, care constă în nedivulgarea datelor și informațiilor referitoare la modul de gestionare a metodelor și tehnicilor de evaluare și asistență psihologică utilizate într-un caz concret, precum și la modalitatea profesională de obținere a concluziilor psihologice. Serviciul Psihologia Personalului nu pune la dispoziția candidaților sau unui terț datele rezultate din evaluarea psihologică a candidaților: punctaje, cotări, foi de răspuns, protocoale de testare, profile psihologice, însemnări ale psihologilor evaluatori care au legătură cu evaluarea subiecților.*”

16. Reclamatul susține că în cazul concret al testării psihologice din cadrul concursului de ocupare a funcției vacante de director unitate penitenciară, ținând cont de reglementările

și măsurile stabilite pentru siguranța sanitară a tuturor participanților (aplicabile în contextul stării de alertă, pentru limitarea răspândirii infecției cu SARS-COV-2), discuția de la finalul evaluării psihologice, a avut o durată de aproximativ 15 minute, pentru toți candidații. În acest context, scopul discuției a fost exclusiv acela de a oferi posibilitatea de observare sau, după caz, de semnalare de către candidați, a aspectelor relevante privind funcționarea psiho-fizică în intervalul destinat aplicării probelor, de clarificare a unor aspecte consemnate de candidați în fișele de lucru, nefiind aduse în discuție aspectele la care face referire petentul. Discuția de la finalul evaluării psihologice a fost purtată de petent cu (2) doi psihologi evaluatori.

17. Reclamatul precizează că avizul psihologic este obținut de petent urmare a participării la evaluarea psihologică în totalitatea ei (probe creion-hârtie, probe pe calculator) și nu se fundamentează pe discuția de la finalul probelor psihologice sau pe condiția sa medicală, studiile absolvite sau activitatea profesională derulată de acesta.

18. Psihologii efectuează cu candidații, pentru fiecare probă, instructajul inițial, exercițiile (dacă acestea sunt prevăzute de test/chestionar), astfel încât aceștia să înțeleagă modalitatea de abordare.

19. De asemenea, înainte de începerea efectivă a probei psihologul solicită confirmarea din partea tuturor participanților cu privire la faptul că au înțeles instructajul și modul de lucru și le comunică timpul de lucru avut la dispoziție.

20. După începerea probei de către candidați, psihologilor nu le este permis să vină în sprijinul candidaților cu alte informații privind modalitatea de rezolvare a exercițiilor sau cu privire la modalitatea de a răspunde.

21. Pe parcursul evaluării psihologice nu a fost semnalată, de către candidat, o situație în care acesta să invoce dificultăți de înțelegere a sarcinilor primite sau dificultăți tehnice (pentru probele pe calculator), probele susținute de acesta fiind parcurse integral.

22. Mai mult, acesta și-a asumat, prin semnătură, prin Consimțământul informat, anterior acestei examinări psihologice, regulile de desfășurare a testării psihologice și responsabilitățile ce le revin candidaților în contextul evaluării psihologice:

- ✓ *Să tratez testarea psihologică cu seriozitate și responsabilitate;*
- ✓ *Să consemnez răspunsurile la probele psihologice, conform instrucțiunilor primite, exclusiv pe foile de răspuns (să nu scriu și să nu fac niciun fel de însemnări pe probele psihologice/caietele de testare);*
- ✓ *Să acord atenție explicațiilor/instrucțiunilor oferite de psiholog și cerințelor probelor aplicate;*
- ✓ *Să respect regulile de ordine interioară aplicabile în perioada și în spațiile evaluării psihologice și să completez formularele individual, fără să mă consult cu un alt participant la evaluare;*

23. Condiția medicală a unui candidat nu fundamentează un aviz psihologic, aspect confirmat chiar de petent prin invocarea situației unui alt candidat care a obținut avizul psihologic apt, în condițiile existentei unor limitări medicale.

24. Referitor la avizele psihologice eliberate în contextul evaluării psihologice periodice din cadrul examenului de medicina muncii, reclamatul precizează că documentul eliberat în acest context are un caracter generic, în conținutul avizului regăsindu-se sintagma „pentru exercitarea atribuțiilor de ofițer/agent în sistemul administrației penitenciare dl. Y a obținut avizul psihologic APT”, fără a distinge între funcțiile de conducere și cele de

execuție.

25. În privința avizului psihologic, eliberat în urma evaluării psihologice în scopul selecției de personal din cadrul concursului de ocupare a postului vacant de director unitate penitenciar, acesta are un caracter specific, prin raportare la scopul evaluării psihologice, în conținutul avizului regăsindu-se acest aspect: „Dl/dna Y în urma evaluării psihologice și a stabilirii corespondenței dintre profilul psihologic și cerințele psihologice ale postului/funcției de director unitate penitenciară a obținut avizul psihologic

26. Această ultimă evaluare psihologică, efectuată în cadrul unui concurs are practic un alt obiectiv decât evaluările psihologice anuale și este focalizată strict pe o funcție de conducere a cărei importanță este extrem de mare în sistemul penitenciar (în baza cadrului legal punerea în libertate a deținuților este de competența directorului penitenciarului conform art. 116 din HG 157/2016).

27. Dispozițiile cu privire la modalitatea de efectuare a testării psihologice în cazul candidaților înscriși la concursurile pentru ocuparea unui post vacant de director penitenciar sunt clare și imperative. Toți candidații înscriși la astfel de concursuri sunt obligați să fie evaluați psihologic, conform art. 6 alin. (4) din OMJ 3065/C/2020. „(4) După expirarea termenului prevăzut la alin. (3), candidații care îndeplinesc condițiile sunt planificați în vederea susținerii testării psihologice, conform programărilor stabilite de structura de specialitate din cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor.”

28. În ce privește contestația nr. 250541/04.02.2022, la care petentul face referire, reclamatul face precizarea că modalitatea de contestare a avizului psihologic este stabilită prin Ordinul antementionat la art (6) alin (6), care prevede următoarele: “(6) Candidații pot contesta o singură dată rezultatul la testarea psihologică, în termen de două zile lucrătoare de la data afișării; contestațiile se depun/se transmit la structura de resurse umane din cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor. ” Soluționarea contestației este realizată conform Art. 6 alin (7): “Contestațiile se soluționează de către psihologi cu treapta de specializare minimum specialist; Aceștia se stabilesc de către Sen/iciul Psihologia Personalului prin decizie a directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor, anterior demarării procesului de testare psihologică, și nu pot fi desemnați din rândul psihologilor care realizează evaluările psihologice.”

29. În acest scop, prin Decizia directorului general au fost stabiliți specialiștii care pot fi desemnați în comisia de soluționare a contestațiilor în componența comisiei de soluționare a contestației formulată de petent au fost desemnați psihologi cu treapta de specializare maximă (psiholog principal autonom), care nu au fost implicați în acordarea avizului psihologic. Activitatea comisiei de soluționare a contestației s-a realizat conform prevederilor articolului 18 din Decizia directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor nr. 302/04.01.2013, pentru aprobarea Regulamentului privind activitățile de psihologia personalului în sistemul administrației penitenciare, respectiv: Art.18 Comisia de soluționare a contestațiilor: verifică dacă contestațiile au fost depuse în termenul prevăzut la art. 16 alin. (3). Contestațiile depuse după acest termen sunt respinse; verifică dacă aspectele contestate au legătură cu evaluarea psihologică a persoanei în cauză; reanalizează protocoalele rezultate în urma evaluării psihologice a candidatului și corelațiile cu profilul psihocomportamental stabilit.

30. Referitor la avizul psihologic inapt psihologic obținut de petent și presupusa incorectitudine a acestuia, invocând presupuse discuții ce ar fi avut loc în cadrul

interviului, reclamantul reiterează că aspectele prezentate în prezenta reclamație intră în categoria litigiilor care sunt soluționate de către Comitetul Director al Colegiului Psihologilor din România conform prevederilor art. 53 din cuprinsul Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România.

31. Practic reclamantul invocă aspecte pe care le consideră problematice în felul în care s-a desfășurat activitatea de evaluare psihologică, respectiv presupusa nerespectare a deontologiei profesionale de către cei doi psihologi cu care petentul a susținut interviul de la finalul evaluării psihologice.

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

##### **I. Constituția României**

###### **Art. 16**

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

###### **Art. 41**

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

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

###### **Art. 2**

(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

###### **Art. 5.**

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

###### **Art. 6**

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de

apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingeri, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

#### **Art. 7**

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

- a)** încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b)** stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c)** acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d)** formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e)** aplicarea măsurilor disciplinare;
- f)** dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g)** orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

32. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

33. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură petentul a fost discriminat de reclamată la ocuparea funcției vacante de Director al Penitenciarului Craiova.

34. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

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

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

37. Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

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

39. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

40. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

41. În speța de față, Colegiul director reține că față de petent, șef birou, candidat la ocuparea funcției vacante de Director al Penitenciarului Craiova, i s-a îngădit accesul la ocuparea respectivei funcții, fiind respins în cadrul probei testării psihologice. Petentul menționează că în cuprinsul chestionarului de evaluare psihologică a indicat afecțiunea de care suferă, diabet de grad II, considerând că acesta ar fi criteriul de discriminare în baza căruia acesta ar fi fost respins, deși a depus și o adeverință medicală cu rezoluția de apt medical. Pe de altă parte, petentul indică faptul că un alt contracandidat al său, deși deținea o adeverință de apt limitat medical, a fost admis la respectiva testare psihologică. Astfel, Colegiul director reține că petentul indică un presupus criteriu de discriminare care ar fi stat la baza nepromovării testării psihologice a petentului dar care nu rezidă întrucât petentul se compară cu unul dintre contracandidații lui care, deși se află într-o situație dezavantajată din punct de vedere al stării medicale, fiind apt medical limitat, a promovat proba testării psihologice. Din acest motiv, Colegiul director constată că nu poate fi reținut criteriul indicat de petent. Totodată, față de afirmația că membrii comisiei de evaluare psihologică ar fi declarat anumite aspecte care îl defavorizau pe petent sau justificau refuzul, Colegiul director constată că acestea nu au fost probate de petent.

42. Colegiul director, din analiza documentelor, coroborând lipsa unui criteriu de discriminare și, în cazul în care ar fi fost reținut un criteriu de discriminare, lipsa raportului de cauzalitate între criteriile de discriminare pe care le-a indicat petentul și faptele sesizate, precum și argumentele prezentate mai sus, analizând obiectul petiției așa cum a fost formulată și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director constată că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentei și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.



43. Astfel, în lipsa unui criteriu de discriminare care poate fi reținut sau a unui raport de cauzalitate între criteriile indicate și fapte sesizate, Colegiul director admite excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de partea reclamată prin notele scrise. Faptele sesizate cad în competența Comitetului Director al Colegiului Psihologilor din România sau a instanțelor de judecată competente.

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. Admiterea excepției necompetenței materiale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.
2. O copie se va transmite părților.

**V. Modalitatea de plată a amenzii: -**

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

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

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru**

**BABUȘ Radu - Membru**

**GRAMA Horia – Membru**

**MOȚA Maria – Membru**

**OLTEANU Cătălina - Membru**

**POPA Claudia Sorina - Membru**

**RAIU Cătălin Valentin – Membru**

**SĂVULESCU Radu – Cosmin - Membru**

**Redactată și motivată: HG/AB**

**Data redactării: 02.10.2023**

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu