



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 199 din 10.05.2023

Dosarul nr. 763/2021

Petiție nr. 7031/21.09.2021

Petent:

Reclamat: Ministerul Afacerilor Externe

Obiect: petenta reclamă respingerea candidaturii la concursurile de promovare în grad diplomatic și consular din anul 2020 și 2021 pentru că s-a aflat în concediu de creștere copil.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatului

2. **Ministerul Afacerilor Externe** – cu sediul în București, Aleea Alexandru, nr.31, sector 1.

II. Citarea părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare. sens în care, au fost emise adresele nr. 7031/04.10.2021 și nr.7470/04.10.2021.

4. În sensul celor mai sus arătate, prin adresa nr. 7031/04.10.2021 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 7470/04.10.2021 a fost citată partea reclamată, părțile fiind înștiințate de faptul că, în raport de evoluția epidemiologică determinată de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/completări la petiție/note scrise/, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr.7031/21.09.2021, petenta reclamă faptul că i-a fost respinsă candidatura la concursurile de promovare în grad diplomatic și consular din anii 2020 și respectiv 2021, motivat de faptul că s-a aflat în concediu de creștere copil.



7. Petenta învederează că este diplomat în cadrul Ministerului Afacerilor Externe din luna ianuarie 2008 având o vechime de peste 12 de ani, iar în cursul anului 2020 a candidat la concursul de promovare în grad, însă a fost respinsă de comisia de evaluare constituită în cadrul M.A.E., acordându-i 15 puncte din maximul de 35, la evaluarea activității profesionale de la obținerea ultimului grad .

8. În motivarea memoriului, petenta arată faptul că pentru promovarea în grad, trebuia să cumuleze un număr de 60 de puncte, însă comisia i-a atribuit un punctaj de doar 54,5, de puncte, nereușind astfel să depășească pragul. În acest sens arată că s-a adresat ministrului la data de 04.09.2020 pentru a-i fi reanalizat dosarul, apreciind că îndeplinea condițiile de stagiu necesare promovării.

9. Prin înscrisul depus la dosar la fila 11, denumit "*motivarea petiției –pe larg*" petenta arată că în cursul anului 2020 a candidat la concursul de promovare în grad diplomatic și consular, cu îndeplinirea condițiilor de stagiu, fiind respinsă de comisia de evaluare constituită în cadrul M.A.E., fiindu-i acordate doar 15 puncte din maximul de 35 de puncte la activitatea profesională de la obținerea ultimului grad, în esență perioada de evaluare a fost cuprinsă între 15.03.2019-12.01.2020, (întrucât începând cu 13.01.2020 a intrat în concediu de maternitate și ulterior concediu creștere copil). În acest sens, petenta arată că i-a fost comunicat telefonic faptul că, nepromovarea în grad s-a datorat faptului că aceasta a fost în concediu, respectiv că "*promovarea se dă pe rezultate nu pe concedii*" .

10. Ca urmare a soluționării contestației formulate privind nepromovarea concursului din anul 2020, petentei i-a fost adus la cunoștință faptul că se menține gradul diplomatic deținut, iar punctajul s-a acordat cu respectarea Anexei 3 din Metodologia de promovare în grad diplomatic și consular. Referitor la perioada în care petenta a fost în concediu de maternitate și ulterior de creștere copil, i-a fost comunicat faptul că, perioada de concediu a fost luată în considerare ca vechime în muncă și în specialitate în sensul îndeplinirii condiției de stagiu prevăzută de art. 13 din Lg.269/2003- privind statutul Corpului Diplomatic, însă intervalul de timp analizat nu poate fi considerat ca perioadă de activitate compactă în Centrala M.A.E. în acord cu prevederile Metodologiei de promovare în grad diplomatic și consular.

11. Față de acest aspect, petenta apreciază că punctajul său a pornit de la jumătate în comparație cu ceilalți candidați, astfel cum este stipulat în metodologie, aspect ce reprezintă o discriminare bazată pe gen și în fapt, un simulacru de respectare a maternității la locul de muncă. Astfel, petenta apreciază că a fost depunctată pentru alegerea sa de a avea un copil, practic această penalizare putând fi interpretată drept un act de discriminare conform art.10 alin 3 din Lg.202/2002.

12. Ulterior, participând la concursul de promovare din 2021, a fost evaluată pentru aceeași perioadă, respectiv intervalul cuprins între 15.03.2019-12.01.2020, ocazie cu care a constatat că, comisia i-a acordat de această dată doar 5 puncte (din maximul de 35). Petenta precizează că metodologia de promovare nu a suferit nicio modificare, de la ultima evaluare, motiv pentru care nu înțelege diferența de punctaj, respectiv diferențele dintre punctajul din 2020 și cel din 2021, în contextul analizei aceleiași perioade.

13. Se arată că, ulterior formulării contestației împotriva rezultatului primit în 2021, nu a primit nicio justificare pertinentă pentru diferența de punctaj primită pentru aceeași perioadă evaluată, deși metodologia de promovare era aceeași.

14. Ca urmare a comunicării punctului de vedere formulat de partea reclamată, petenta a formulat concluzii scrise înregistrate sub nr. 9420/14.12.2021, prin intermediul cărora a contracarat afirmațiile părții reclamate, în sensul că:

- referitor la afirmația *"comisia nu ar fi putut acorda un punctaj superior în raport cu ansamblul rezultatelor obținute de un candidat pe considerentul că aceasta a lucrat efectiv mai puțin decât alți candidați, care pe parcursul mai multor ani de activitate neîntreruptă...au contribuit în mai mare măsură la realizarea obiectivelor de politică externă"* – petenta precizează că în raport de această afirmație, s-ar deduce că un candidat care a lucrat o perioadă mai strânsă (inclusiv pentru motivul că s-a aflat în concediu de maternitate și concediu creștere copil) va primi în mod obligatoriu un punctaj inferior față de un coleg care nu a avut contractul suspendat, aspect pe care îl apreciază ca fiind contrar prevederilor legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, care, prin art. 10 alin. 2 din actul normative, legiuitorul a enunțat în mod ferm faptul că *"maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare"*. Mai mult, prin prevederile art. 10 alin 3 din Legea 202/2002 legiuitorul a statuat faptul că *"orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediu maternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi"*.
- referitor la afirmația părții reclamate privind *"lipsa de la dosarul de promovare a evaluării ultimului superior ierarhic"* - petenta arată că în perioada 15 martie- 8 noiembrie 2019, funcția de secretar de stat a fost deținută de doamna....., iar ulterior funcția de secretar de stat pentru afaceri globale a fost vacantă până în 20 ianuarie 2020, consilierii neavând niciun superior ierarhic. În acest sens arată că la data de 13.01.2020, a intrat în concediu de maternitate pentru 126 de zile, apoi în concediu de risc maternal pentru 120 de zile și ulterior și-a efectuat concediul restant pe anul 2019, astfel că noul secretar de stat numit în funcție, nu avea cum să-i ofere o evaluare în condițiile în care fizic nu a mai desfășurat nicio activitate sub egida noului secretar numit după intrarea acesteia în concediu. Petenta învederează că în raport de acest aspect, înscrisurile care atestă situația funcției de secretar de stat pentru afaceri globale și implicit lipsa superiorului ierarhic, lipsesc de la dosarul său.
- referitor la explicațiile părții reclamate privind variațiile de punctaj dintre notele acordate de Comisie în cadrul a două sesiuni, petenta apreciază, că acestea nu sugerează decât lipsa de predictibilitate și de transparență a procedurii curente de promovare în cadrul M.A.E.. Mai mult, având în vedere că nici în 2020, nici în 2021 nu a existat vreo concurență între candidați, întrucât au fost scoase la concurs mai multe locuri decât numărul participanților, prin urmare nu se justifică argumentul evaluării comparative invocat de reclamat, fiecare candidat având dreptul de a beneficia de o evaluare individuală și obiectivă, în raport cu criteriile stabilite de metodologie.
- în raport de aspectele enunțate privind evaluarea, petenta reiterează faptul că, Comisia nu a punctat toate activitățile de formare pentru care petenta a depus documentația la dosar, ci a eliminat din punctaj, la sesiunea din anul 2021, un curs care ar fi însumat 2 puncte, conform metodologiei (aspect neargumentat de reclamată).

15. Petenta arată faptul că în data de 15 octombrie 2021 a primit răspunsul detaliat, (*document ce a fost redirectionat în aceeași zi către CNCD în completarea probatoriului*), la contestația acesteia din 8 septembrie 2021, la care reclamatul a răspuns inițial nemotivat în data de 15 septembrie 2021, însă argumentarea răspunsului final a venit doar ca urmare a primirii sesizării formulate de aceasta pe rolul CNCD (la data de 5 octombrie 2021). În



aprecierea petentei, acest fapt denotă că în absența intervenției CNCD, reclamatul nu avea nicio intenție de a-și motiva în vreun fel respingerea candidaturii ori a contestației formulate la concursul din anul 2021.

16. Concluzionând, petenta apreciază că partea reclamată nu a indicat metodologia faptică de evaluare a candidaților, solicitând în continuare constatarea faptei de discriminare săvârșită de partea reclamată prin respingerea candidaturilor la concursurile de promovare în grad din 2020 și respectiv din 2021.

17. În susținerea petiției petenta a depus o serie de înscrisuri constând în : cerere de reanalizare a rezultatului obținut în 2020 – filele 4-6 dosar; Anexa 1 – analiză pentru promovare - filele 7-8 dosar; Anexa 2 – studiu asupra legislației privind egalitatea de șanse și aplicarea acesteia la metodologia de promovare a M.A.E. - filele 8-10 dosar; răspunsul primit de la departamentul resurse umane nr. M1-4018 – fila 13 dosar; cerere de reanalizare a rezultatului obținut în 2021 – filele 14-16 dosar; răspunsul primit de la departamentul resurse umane nr. M1-2/2278 – fila 17 dosar; Metodologia de promovare în grad diplomatic și consular - filele 18-24 dosar; formular de evaluare - filele 15-26 dosar; formular de înscriere 2020 – fila 27 dosar; formular de înscriere 2021 – fila 34 dosar; analiză de promovare - filele 35-36 dosar; CV petentă - filele 37-40 dosar; răspunsul primit de la departamentul resurse umane nr. M1-2/2438 – fila 42 dosar.

Susținerile reclamatului.

18. Prin punctul de vedere formulat și înregistrat sub nr. 7953/21.10.2021, partea reclamată solicită respingerea petiției ca nefondată, arătând că în cadrul M.A.E. funcționează Comisia pentru acordarea gradelor diplomatice și consulare, care propune acordarea gradelor la admiterea în Corpul diplomatic și consular al României.

19. Partea reclamată arată că organizarea și funcționarea Comisiei, inclusiv criteriile privind promovarea în grade diplomatice și consulare se face prin ordin al ministrului afacerilor externe, cu excepția gradului diplomatic de ambasador, în limita numărului maxim de funcții diplomatice și consulare aprobate.

20. În conformitate cu prevederile Metodologiei adoptate prin Ordinul ministrului afacerilor de externe nr.1310/2018, membrii Corpului diplomatic și consular al României pot avansa în grade diplomatice sau consulare cu ocazia concursurilor anuale de promovare. Diplomații care îndeplinesc condițiile de promovare, sunt evaluați și primesc puncte în funcție de următoarele criterii:

- experiența profesională (se punctează activitatea în Serviciul exterior și în Centrala M.A.E. pe parcursul întregii cariere în M.A.E., precum și participarea la misiuni de observare OSCE/ODIHR, misiuni UE PSAC sau ONU de la obținerea ultimului grad);
- formarea profesională (în funcție de tipul și durata cursurilor absolvite, acestea se punctează fie indiferent de perioada când au fost realizate, fie de la obținerea ultimului grad);
- performanța profesională (membrii Comisiei acordă puncte pentru obținerea gradelor diplomatice și consulare, având în vedere autoevaluarea profesională și caracterizarea șefului ierarhic, analiza acoperind rezultatele realizate după obținerea ultimului grad). Restrângerea, în cadrul acestui criteriu, a perioadei în care sunt evaluate rezultatele profesionale la activitatea realizată de la obținerea ultimului grad, este justificată prin faptul că evaluarea activității anterioare a fost deja luată în considerare la promovarea în gradele

precedente. Suplimentar, pentru performanțe profesionale foarte bune, realizate de la obținerea ultimului grad, personalul încadrat în funcții de execuție poate beneficia de bonificații anuale de câte 10 puncte acordate de directorii generali, directorul de cabinet, secretarul general sau secretarii de stat coordonatori.

- experiența managerială/de coordonare (care se punctează diferențiat pentru posturile de conducere ocupate înainte și după obținerea ultimului grad). În cadrul acestei categorii, metodologia prevede acordarea a 4 puncte pentru activitatea pe lângă secretarii de stat pentru o perioadă compactă mai mare de 1 an.

21. Referitor la petiția formulată, se arată că în fapt, analizarea dosarelor de concurs pentru promovarea în grad diplomatic sau consular se face cu respectarea Ordinului ministrului afacerilor de externe nr. 1310/2018, a cărei metodologie a fost aplicată pe parcursul sesiunilor anuale de promovare din perioada 2019-2021.

22. Se arată că diplomații care îndeplinesc condițiile de promovare, astfel cum sunt prevăzute în Statut, se pot înscrie la concursul de promovare unde sunt evaluați și primesc puncte în funcție de următoarele criterii: experiența profesională, formarea profesională, performanța profesională, experiența managerială/de coordonare.

23. Partea reclamată arată că în baza prevederilor Metodologiei aplicabile, dosarele depuse de petentă au fost evaluate, precizând că în perioadele în care aceasta a fost în concediu pentru creșterea copilului (06.03.2017-15.03.2019 și 27.11.2020 –prezent), au fost luate în considerare ca vechime în muncă și în specialitate în sensul beneficierii de toate drepturile legale, inclusiv din punct de vedere al îndeplinirii condiției de stagiu prevăzută de Statut pentru a fi eligibilă pentru înscrierea în cadrul sesiunilor de promovare. În atare situație, se arată că petenta a putut participa în condiții egale cu toți ceilalți candidați, iar punctajul acordat a rezultat din aplicarea corespunzătoare și unitară pentru toți candidații a prevederilor Metodologiei de promovare.

24. Referitor la criticile petentei privind punctajul acordat, se arată următoarele:

- pentru criteriul experiență profesională- au fost acordate puncte pentru perioada desfășurată exclusiv în Centrala M.A.E. începând cu data încadrării în M.A.E.. Pentru perioadele în care petenta s-a aflat în concediu de maternitate și creștere copil, deși nu au putut fi asimilate activității în cadrul M.A.E., nu au oprit curgerea perioadei compacte, care conform Metodologiei reprezintă perioada dintre două misiuni succesive care au durată mai mare de 12 luni. Astfel, punctajul obținut pentru acest criteriu a fost de 11 puncte;

- pentru criteriul formare profesională- petenta a obținut 24,5 puncte în sesiunea 2020 și 29,5 puncte în sesiune 2021.

- pentru criteriul de performanță, punctajele obținute de petentă de 15 puncte în sesiunea 2020 și 5 puncte în sesiune 2021, au reflectat evaluarea membrilor Comisiei pentru acordarea gradelor diplomatice și consulare cu privire la rezultatele concrete realizate de la obținerea ultimului grad. Analiza a fost fundamentată pe autoevaluarea profesională și evaluarea superiorului ierarhic depuse de petentă. Pentru acest criteriu, partea reclamată învederează că de la dosarul de concurs a lipsit evaluarea ultimului superior ierarhic, care ar fi acoperit practic 6 luni din activitatea efectivă la momentul depunerii dosarului în iulie 2020 respectiv 10 luni din activitatea efectivă la momentul depunerii dosarului de candidatură în iulie 2021.

- pentru criteriul experiență managerială/de coordonare, petenta a obținut în 2020 cât și în 2021, 4 puncte pentru activitate de peste 1 an pe lângă un secretar de stat.

25. Partea reclamată învederează că prin aplicarea corespunzătoare a prevederilor Metodologiei, petenta a obținut un punctaj total de 54,5 puncte în cadrul sesiunii de promovare din 2020, respectiv un punctaj total de 49,5 puncte în cadrul sesiunii de promovare din 2021.

26. Referitor la aprecierile petentei vizând reclamarea unui tratament discriminatoriu generat de concediile de maternitate și creștere copil, partea reclamată arată că atât în cadrul sesiunilor de promovare reclamate cât și a celor derulate anterior, au putut obține punctajul necesar pentru a accede în gradul diplomatic sau consular imediat superior, persoane care s-au aflat în concediu de creștere copil, o parte din perioada scursă de la obținerea gradului anterior.

27. Concluzionând punctul de vedere formulat, partea reclamată precizează că susținerea petentei în sensul că M.A.E. i-ar fi respins candidatura pentru promovare pentru că se afla în concediu de creștere a copilului, fapt ce ar constitui discriminare față de aceasta, este neadevărată și nefondată.

28. În susținerea punctului de vedere, partea reclamată a depus la dosar o serie de înscrisuri constând în : anexa 1- metodologia de promovare în grad diplomatic și consular în vigoare în perioada 2019-2021; anexa 2 - dosarul de candidatură al petentei în cadrul sesiunii de promovare în grad diplomatic și consular -2020; anexa 3 -dosarul de candidatură al petentei în cadrul sesiunii de promovare în grad diplomatic și consular -2021; anexa 4 - Regulamentul privind evaluarea activității profesionale a personalului M.A.E.; anexa 5 - Evaluarea activității profesionale a petentei în perioada 15.03.-08.11.2019; anexa 6 – lista persoanelor care au avut CIM suspendat pentru creșterea copilului după obținerea gradului diplomatic deținut la data depunerii candidaturii și care au fost promovate în sesiunile de promovare în grad diplomatic și consular din 2020 și 2021.

IV. Motivele de fapt și de drept

29. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Legislația internă

Constituția României

Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

Art. 4 alin. (2)

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

Egalitatea în drepturi

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.

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

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

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

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. 20

(6) „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Art. 10

„ (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.”

„ (2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.”

„ (3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.”

„ (8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariați/salariații au dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.”

Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României

Art. 6 alin 3

„ Acordarea gradelor diplomatice și consulare se face prin ordin al ministrului afacerilor externe, cu excepția gradului diplomatic de ambasador, în limita numărului maxim de funcții diplomatice și consulare aprobate.”

Art. 9 alin 1

„ Promovarea în grad diplomatic sau consular se face pe baza îndeplinirii condițiilor de stagiu prevăzute la art. 13, a evaluării activității desfășurate și a calificărilor obținute la Academia Diplomatică sau la alte instituții de formare profesională, din țară sau din străinătate. ”



Art. 13.

„ Stagiul pentru promovarea în grad diplomatic sau consular este:

a) pentru gradele diplomatice:

- 2 ani, de la atașat diplomatic la secretar III;
- 3 ani, de la secretar III la secretar II;
- 4 ani, de la secretar II la secretar I;
- 3 ani, de la secretar I la consilier diplomatic;
- 4 ani, de la consilier diplomatic la ministru-consilier;
- 2 ani, de la ministru-consilier la ministru plenipotențiar;

b) pentru gradele consulare:

- 4 ani, de la agent consular la viceconsul;
- 4 ani, de la viceconsul la consul;
- 4 ani, de la consul la consul general. ”

Legislație internațională

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 14

Interzicerea discriminării

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

Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin directiva 2002/73/CE , iar pe de altă parte, de Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează stipulează la articolul 2 stipulează: „(1) În sensul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex legate, direct sau indirect, în special de starea civilă sau familială”.

Principii de analiză

IV. Motivele de fapt și de drept

30. În fapt, Colegiul director reține spre analiză faptul că petenta se consideră discriminată de către partea reclamată prin respingerea candidaturii la concursurile de promovare în grad diplomatic, întrucât acesta s-a aflat în concediu de creștere copil.

31. Colegiului director a reținut aspectele expuse prin petiție, respectiv faptul că petenta este diplomat în cadrul Ministerului Afacerilor Externe din luna ianuarie 2008, având o vechime de peste 12 de ani, iar în cursul anului 2020 a candidat la concursul de promovare în grad, însă a fost respinsă de comisia de evaluare constituită în cadrul M.A.E., sens în



care i-au fost acordate doar 15 puncte din maximumul de 35 la evaluarea activității profesionale de la obținerea ultimului grad .

32. În sensul celor reclamate, petenta arată că pentru promovarea în grad, se impunea cumularea unui număr de 60 de puncte, însă comisia de evaluare i-a atribuit un punctaj de doar 54,5, astfel că nu a depășit pragul.

33. În raport de evaluarea necorespunzătoare, petenta s-a adresat ministrului pentru reanalizarea dosarului, apreciind că în fapt, îndeplinea condițiile de stagiu necesare promovării de la gradul de secretar I la gradul de consilier diplomatic. Prin cererea adresată ministrului afacerilor externe, a învederat faptul că nu i s-a adus la cunoștință defalcăt punctajul obținut ori modalitatea de acordare a acestuia.

34. În replică, partea reclamată a formulat apărări învederând faptul că, petenta a putut participa în condiții egale cu toți ceilalți candidați înscriși la sesiunile de promovare în grade diplomatice și consulare, iar punctajul acordat a rezultat din aplicarea corespunzătoare și unitară pentru toți candidații, a prevederilor Metodologiei de promovare.

35. Cu toate acestea, perioadele în care aceasta s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului, deși nu au putut fi asimilate activității în cadrul M.A.E., nu au oprit curgerea perioadei compacte, care, conform prevederilor Metodologiei, reprezintă perioada dintre două misiuni succesive care au durată mai mare de 12 luni sau perioada de la angajarea în M.A.E. până la plecarea în prima misiune care are durată mai mare de 12 luni. Prin urmare, punctajul obținut de petentă pentru acest criteriu a fost de 11 puncte atât pentru perioada compactă de 10 și 6 luni de activitate în Centrala M.A.E. calculată în sesiunea 2020, cât și pentru perioada compactă de 10 ani și 10 luni de activitate în Centrala M.A.E. calculată în sesiunea 2021.

36. Reclamata a învederat că și în cazul în care perioadele de concediu pentru creșterea copilului ar fi fost asimilate activității efective în cadrul M.A.E., apreciază că punctajul rezultat ar fi fost insuficient pentru atingerea pragului minim de puncte prevăzut de Metodologie pentru promovarea în gradul de consilier diplomatic.

37. Cu privire la conținutul dosarelor de candidatură cât și față de analiza efectuată de membrii Comisiei, reclamata a învederat faptul că aplicarea unor criterii unitare de evaluare a performanțelor profesionale, implică o perspectivă comparativă asupra activității candidaților înscriși în cadrul sesiunii de promovare, astfel Comisia nu ar fi putut acorda un punctaj superior în raport cu ansamblul rezultatelor obținute de un candidat pe considerentul că acesta a lucrat efectiv mai puțin timp decât alți candidați care, pe parcursul mai multor ani de activitate neîntreruptă, inclusiv misiuni în Serviciul exterior, au contribuit în mai mare măsură la realizarea obiectivelor de politică externă.

38. Partea reclamată a precizat faptul că, metodologia prevede că dosarul de candidatură include evaluarea superiorului ierarhic, precum și o evaluare a unuia dintre șefii anteriori care au avut această calitate față de candidat pentru o perioadă mai mare de un an de la obținerea ultimului grad, or petentei i-a lipsit de la dosar o astfel de evaluare, aspect în raport de care nu a fost punctată.

39. În raport de apărările formulate, partea reclamată a solicitat respingerea petiției ca nefondată.

40. În drept, analizând petiția cât și probatoriul depus de părți, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul



articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă.

41. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

42. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

43. Directiva 2002/73/CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, definește discriminarea directă ca fiind “situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă”.

44. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a. Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage/similare sau omiterea de a trata în mod diferit situațiile similare;
- 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, cu modificările ulterioare ;
- 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare. Excepție fac situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

45. Din probatoriul administrat în prezenta cauză, Colegiul reține că petentei i-a fost respinsă candidatura la concursurile de promovare în grad diplomatic și consular din anul 2020, iar pentru promovarea în grad, trebuia să cumuleze un număr de 60 de puncte, însă comisia i-a atribuit un punctaj de doar 54,5, de puncte, nereușind astfel să depășească pragul.

46. În raport de apărările formulate, se reține faptul că petenta participând la concursul de promovare din 2021, desi a fost analizată aceeași perioadă ca cea din 2020, respectiv intervalul 15.03.2019-12.01.2020, i-au fost acordate punctaje diferite în contextul în care metodologia de promovare era neschimbată de la ultima evaluare. Pe parcursul soluționării cauzei nu s-au adus argumente privind diferențele de punctaj analizate prin prisma aceleiași metodologii. Astfel că, singura diferență între cele două perioade, este aceea că petenta s-a aflat în concediu creștere copil.

47. Analizând situația expusă, Colegiul director reține că petentei, a cărei situație juridică este specială întrucât se află în situația legală de protecție socială - concediu și post concediu de creștere și îngrijire copil, i se respinge candidatura la concursul de promovare în grad diplomatic și consular, nefiind evaluată corespunzător. Astfel, petenta a primit un

punctaj insuficient pentru promovarea în grad, respectiv de la gradul de secretar I la gradul de consilier diplomatic.

48. Așa cum se arăta mai sus, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv. În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

49. Astfel, în cazul analizării dosarelor de candidatură depuse de petentă în cadrul sesiunilor de promovare în grad diplomatic și consular aferente anilor 2000 și 2021, au existat diferențe de punctaj pentru aceeași perioadă deși aceasta a fost întocmită în baza aceleiași metodologii, iar pentru perioada în care aceasta se afla în concediu creștere copil s-a apreciat că nu este o perioadă de activitate compactă în Centrala MAE în raport de Metodologia de promovare în grad consular și diplomatic, deși trebuia să aibă în vedere situația specială și distinctă a petentei, care presupunea un tratament diferit și avantajos.

50. Acest tip de tratament excludea de la sine compararea petentei (aflată în concediu de creștere copil) cu orice alt diplomat candidat în cadrul aceluiași sesiuni de promovare în grad diplomatic și consular, sub orice aspect care ar fi putut afecta analiza pentru promovare a acesteia. Însă în prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de mamă aflată în concediu de creștere și îngrijire copil, respectiv recent revenită din concediu, presupunea un tratament diferit. Angajatorul este obligat să prevadă situațiile de acest gen, și să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (art. 6 din O.G nr. 137/2000R, Legea nr. 202/2002, O.G nr. 96/2003, O.G nr. 111/2010, art.27 din Legea 269/2003), și care sunt în concordanță cu legislația europeană (Directiva 76/207/CEE, Directiva 92/85/CEE, etc.), care protejează femeia aflată în această situație specială, respectiv graviditate, naștere, lăuzie și concediu de creștere copil.

51. Astfel, în raport de legislația antamată, o femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, ca la încheierea concediului de maternitate să revină la locul său de muncă și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale. Orice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE, constituie discriminare.

52. Cu alte cuvinte, legiuitorul european, implicit cel național, are în vedere situația specială în care se află femeia în concediu de maternitate și creștere copil și interzice orice formă de discriminare a acesteia pe perioada respectivă.

53. Cu privire la criteriul de discriminare, element fără de care nu putem identifica o faptă de discriminare, Colegiul 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 nașterea nu poate fi imputată decât femeii (în acest sens vezi cauza Dekker vs Stichting VJV).

54. Cu privire la justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008).

55. În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere. Mai sus, Colegiul reiterează situațiile care fac excepție de la obligativitatea aplicării unui tratament egal situațiilor identice/similare (vârstă, cerință ocupațională reală și măsură afirmativă). În prezenta speță, justificarea angajatorului nu este motivată obiectiv, întrucât acesta nu s-a aflat în nicio excepție expres prevăzută de lege, ci a decis să nu ia în considerare la momentul analizei dosarului, a perioadei în care aceasta se afla în concediu creștere copil, aspect care i-a afectat acumularea punctajului necesar promovării în grad.

56. Colegiul reține că perioada în care petenta se afla în concediu creștere copil, nu a fost punctată drept perioadă de activitate compactă în Centrala M.A.E. în raport de prevederile Metodologiei de promovare în grad diplomatic și consular. Or, în raport de prevederile art. 9 alin. (1) din Legea nr. 269/2003, promovarea în grad diplomatic sau consular se face pe baza îndeplinirii condițiilor de stagiu prevăzute la art.13, a evaluării activității desfășurate și a calificărilor obținute la Academia Diplomatică sau la alte instituții de formare profesională, din țară sau din străinătate, iar în metodologia de promovare în grad diplomatic și consular, aprobată de ministrul afacerilor externe prin Memorandumul intern, se stabilește că, pentru a fi promovați, diplomații trebuie să îndeplinească stagiul minim pentru promovarea în fiecare grad diplomatic sau stagiu stipulat în Statut.

57. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul reține încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1 și art. 6 lit a) din OG nr. 137/2000 republicată coroborat cu prevederile art 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

58. Cu privire la sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director are 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.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 și art. 7 lit d) din OG nr. 137/2000 republicată coroborat cu prevederile art.10 alin. 8 din Legea nr. 202/2002.
2. Sancționarea părții reclamate avertisment conform art.5 alin.2 lit. a) și art. 7 din O.G nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor cu modificările și completările ulterioare

(cu un număr de 8 voturi „*pentru avertisment*” și două voturi „pentru sancțiune- amendă 5.000 lei).

3. 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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Data redactării: 13.12.2023
Redactată și motivată: MM/CG

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

