



## CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА  
COUNCIL ON THE PREVENTION AND ELIMINATION OF DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004  
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr.180, bir.405  
tel.: +373 (0) 22 21-28-07

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004  
бул. Стефан чел Марэ, 180, каб.405  
тел.: +373 (0) 22 21-28-07

### DECIZIE din 05 martie 2018 cauza nr. 20/18

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte  
Oxana GUMENNAIA – membră  
Andrei BRIGHIDIN – membru  
Lucia GAVRILIȚĂ – membră

**au examinat**, în ședință publică, susținerile scrise și verbale ale  
**petiționarului: T. A.**  
**reclamatului: AO Centrul de Informații GENDERDOC-M**  
**au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

#### I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare în câmpul muncii pe criteriu de sex manifestată prin plasarea anunțului de angajare cu indicarea criteriilor care exclud persoanele de sex masculin.

#### II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012. Consiliul stabilește că unele alegații ridică excepții de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 lit. a) din Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298 din 21.12.2012, care vor fi abordate odată cu formularea concluziilor finale, deoarece au legătură cu fondul cauzei.

#### III. Susținerile părților

##### ***Alegațiile petiționarului***

- 3.1 Petiționarul declară că, la data de 25.01.2018, pe pagina oficială a AO Centrul de Informații GENDERDOC-M, precum și pe pagina oficială de Facebook a acesteia a fost publicat un anunț de angajare a unei coordonatoare a activităților pentru LB (lesbiene și bisexuale). Petiționarul susține că, în descrierea funcției, a fost specificat faptul că prioritate este oferită femeilor cu argumentarea că funcția respectivă presupune realizarea de servicii gender-specifice. Petiționarul menționează că, în discuțiile cu o reprezentantă a Centrului, a fost informat că la selectare se va ține cont exclusiv de CV-urile înaintate de femei. Petiționarul susține că descrierea funcției nu menționează care activități nu ar putea să le îndeplinească un bărbat cu studiile și experiența relevantă (în special în domeniul medical). Petiționarul consideră că prin acest anunț a fost încălcat principiul egalității de șanse egale la angajare.

##### ***Susținerile reclamatei***

- 3.2 Reclamata notează că anunțul publicat este în concordanță cu prevederile art. 7 alin (5) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.02.2012 și art. 8 alin.(2) din Codul

muncii. Reclamata notează că legislația curentă permite Asociației, în calitate de angajator să aplice în mod legal tratament diferențiat motivat de o anumită caracteristică personală a viitoarei angajate, mai exact în bază de sex feminin, pentru că această caracteristică - sexul feminin - este o cerință esențială pentru locul de muncă anunțat vacant. Reclamata susține că această funcție - Coordonatoare a Activităților de sănătate sexual-reproductivă pentru femeile lesbiene și bisexuale este instituită intenționat pentru a răspunde necesităților grupului țintă. După cum arată experiența deja, outreacherii pentru bărbații gay erau la fel selectați și angajați exclusiv din rândul bărbaților gay. În principal pentru că gay-ii au încredere și răspund solicitărilor venite de la outreacherii gay. Beneficiarii îi respectă și Asociația are astfel posibilitatea reală de a organiza activități cu participarea grupului țintă, de a-i informa despre măsurile de protecție, de a colecta informație despre abuzurile comise față de ei etc. Reclamata susține că un candidat de sex masculin în această funcție nu va fi acceptat de grupul țintă, motiv din care sexul feminin al candidatului a devenit cerință esențială profesională.

#### **IV. Dreptul național și internațional relevant**

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova la art. 16 alin. (2)** prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială; **art. 43 alin. (1)** orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.
- 4.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește că scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar; **art. 2** oferă definiția discriminării ca fiind orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criteriile presupuse; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională; **alin. (2)** se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; **alin. (5)** orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.
- 4.3 **Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003 la art. 8 alin. (1)** prevede că în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 10 alin. (2) lit. f')** angajatorul este obligat să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare

potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; **art. 47 alin. (1)** refuzul neîntemeiat de angajare este interzis; **alin. (2)** se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.

4.1 **Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 la art. 4 stipulează că** statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

4.2 **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111 din 25.06.1958 la art.1** stipulează că termenul discriminare se înțelege ca fiind a) orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei; **alin. (2)** diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări; **alin.(3)** în înțelesul prezentei convenții, termenii ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei includ accesul la pregătirea profesională, accesul la ocuparea forței de muncă și la exercitarea diferitelor profesii, precum și condițiile de ocupare a forței de muncă.

### III. În concluzie, Consiliul reține următoarele

5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că se invocă discriminare în câmpul muncii pe criteriu de sex.

5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. 1 și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții v. Republica Cehă par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par.57) prevede o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamant atunci când petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu. Reieșind din alegațiile expuse în plângere, pentru a proba discriminarea petiționarul urma să prezinte fapte care ar arăta existența cumulativă a următoarelor elemente:

- 1) tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, etc.) în exercitarea unui drept
- 2) aplicat în comparație cu alte persoane
- 3) cu care petiționarul se află în situație analogică
- 4) în baza unui criteriu protejat.

5.3 Consiliul stabilește o prezumție de discriminare, or faptele expuse în plângere denotă prezența cumulativă a elementelor indicate mai sus. Petiționarul susține că plasarea anunțului de angajare în ciliate de coordonatoare a activităților de sănătate sexual-reproductivă pentru femei LB (lesbiene și bisexuale) favorizează femeile, deoarece numai ele pot candida la această funcție.

5.4 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei sau instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Aici,

Consiliul urmează să aprecieze existența unei justificări obiective și rezonabile a tratamentului deplâns.

- 5.5 Reclamata notează că este esențial de a angaja o femeie pentru a răspunde necesităților grupului țintă. De asemenea, menționează că sexul feminin, în aceste circumstanțe, este o cerință esențială, dat fiind faptul că toate activitățile de sănătate sexual-reproductivă sunt exclusiv pentru femeile lesbiene și bisexuale, iar candidatul de sex masculin în această funcție nu va fi acceptat de grupul țintă.
- 5.6 Consiliul acceptă argumentele reclamatului, or AO Centrul de Informații GENDERDOC-M, fiind o organizație de profil în protecția drepturilor LGBTI cunoaște mult mai bine provocările cu care se confruntă beneficiarii săi. În aceste circumstanțe, acordând prioritate experienței specializate a AO Centrul de Informații GENDERDOC-M, Consiliul notează că sexul feminin, în condițiile expuse de reclamat, ar fi o cerință esențială pentru funcția declarată vacantă, constituind o excepție justificată în sensul prevederilor art. 7 alin. (5) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1-3, art. 7 alin. (2) lit. a), alin. (5) și art. 15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 21.05.2012, coroborat cu pct.61 din Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298 din 21.12.2012,

#### CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate nu reprezintă discriminare.
2. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
3. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 ale Legii cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr.298 din 21.12.2012 și Legii contenciosului administrativ nr. 793 din 10.02.2000.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

---

Ian FELDMAN – președinte

---

Oxana GUMENNAIA – membră

---

Andrei BRIGHIDIN – membru

---

Lucia GAVRILIȚĂ – membră