



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA
DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII
СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ
ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL FOR PREVENTING AND ELIMINATING
DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

GHID PRACTIC

pentru angajatorii
din sectorul privat la întocmirea
anunțurilor de recrutare



*Empowered lives.
Resilient nations.*

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK
DANIDA | INTERNATIONAL
DEVELOPMENT COOPERATION



Chișinău, 2017

*Această publicație a fost elaborată de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității cu sprijinul Programului de finanțare a inițiativelor/proiectelor de schimbare în domeniul drepturilor omului. Programul dat este realizat cu participarea Institutului de Reforme Penale în cadrul Proiectului „**Consolidarea capacităților tehnice ale instituțiilor naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului**”, finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei și implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare.*

Autor:

Andrei Brighidin, membru al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității



Editura: Cartea Juridică
Copertă și machetare: Adriana Mirza Balan
Redactor: Eugenia Chiosa

ISBN 978-9975-3203-1-3.
342.734:316.647.82(036)
B 83

© Toate drepturile asupra publicației sunt rezervate Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare și Institutului de Reforme Penale. Atât publicația, cât și fragmente din ea nu pot fi reproduse fără indicarea sursei. Opiniile exprimate în acest ghid aparțin autorului care își asumă responsabilitatea pentru ele și nu reflectă neapărat punctul de vedere sau politicile Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Ministerului Afacerilor Externe al Danemarcei, Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității sau ale Institutului de Reforme Penale.

CUPRINS

INTRODUCERE	5
I. PREVEDERI NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE	6
II. RĂSPUNDEREA CARE POATE SURVENI	9
Codul penal al Republicii Moldova	9
Codul contravențional al Republicii Moldova	10
III. ASPECTE GENERALE PRIVIND DISCRIMINAREA	12
IV. CERINȚELE DISCRIMINATORII CE TREBUIE EVITATE ÎN ANUNȚURILE DE ANGAJARE	14
Cerința referitoare la vârstă	14
Cerința referitoare la sex	16
Cerința referitoare la starea de sănătate/dizabilitate	18
Cerința cunoașterii unei anumite limbi	20
Cerința referitoare la originea etnică/naționalitate	21
Cerința referitoare la religie sau convingeri	23
Alte cerințe nelegate de calitățile profesionale	23
V. STABILIREA CERINȚELOR PROFESIONALE ÎN FUNCȚIE DE NATURA ȘI SPECIFICUL ACTIVITĂȚII	25
Cerința privind deținerea unui permis de conducere	25
Cerința privind solicitarea cazierului judiciar și/sau contravențional	26
Cerința privind solicitarea certificatului privind starea sănătății	26
Cerința privind ținuta vestimentară	27
VI. SUGESTII LA ÎNTOCMIREA ANUNȚULUI DE ANGAJARE	30

INTRODUCERE

Prezentul document este un ghid practic la întocmirea anunțurilor de angajare. Acesta este destinat angajatorilor din sectorul privat și persoanelor implicate în procesul de recrutare. Ghidul este util tuturor specialiștilor din instituțiile publice, organizațiile non-guvernamentale, reprezentanților mass-media și persoanelor interesate de problematica abordată.

Ghidul conține un șir de recomandări în vederea evitării formulărilor și cerințelor care exclud sau favorizează nejustificat anumite categorii de persoane. De asemenea, ghidul cuprinde recomandări privind stabilirea cerințelor profesionale, în funcție de natura și specificul activității. Scopul ghidului este de a oferi exemple de bună practică, pentru a asigura promovarea tratamentului nediscriminatoriu pe piața muncii.

Documentul cuprinde o scurtă prezentare a sistemului legislativ în materia asigurării egalității în relațiile de muncă, o descriere a cerințelor discriminatorii care urmează a fi evitate în anunțurile de angajare, precum și recomandări practice de care urmează a se ține cont la întocmirea anunțurilor de angajare. La elaborarea ghidului s-a ținut cont de concluziile și recomandările formulate în „Studiul privind tendințele discriminatorii prezente în anunțurile de angajare”.

Ne dorim ca acest ghid să reprezinte un instrument de lucru în procesul de implementare a legislației în domeniul nediscriminării. De asemenea, mizăm pe faptul că ghidul va deveni un pilon de sprijin pentru responsabilii implicați în procesul de recrutare și va contribui la prevenirea situațiilor de discriminare la întocmirea anunțurilor de angajare.

I. PREVEDERI NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE

Constituția Republicii Moldova în art. 16 alin. (2) stipulează 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.

Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003 în art. 8 alin. (1) menționează 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, dizabilitate, 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. f¹)** prevede că 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.

Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 în art. 7 alin. (2) lit. a) notează că se consideră discriminare acțiunea de plasare a anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat.

Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 09.02.2006 în art. 11 alin. (1) lit. a) reglementează că se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: a) plasarea anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități pentru unul dintre sexe.

Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60

din 30.03.2012. În art. 33 alin. (1) se stipulează că dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat; **alin. (2)** notează că persoanele cu dizabilități se bucură de toate drepturile stabilite în Codul muncii și în celelalte acte normative din domeniu. Nimeni nu poate limita dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități decât în baza prevederilor legislației în vigoare; **alin. (3)** menționează că se interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă.

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale în art. 6 prevede că statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept; **art. 2 alin. (2)** menționează că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare.

Convenția OIM privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111 din 25.06.1958 în art.1 lit. a) stipulează că prin termenul *discriminare* se înțelege ca fiind orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprime 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 diferitor profesii, precum și condițiile de ocupare a forței de muncă; **art. 2** stipulează că orice stat membru care aplică prezenta Convenție se angajează să formuleze și să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror

discriminări.

Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, art. 11 alin. (1) lit. b): Statele părți se angajează să ia toate măsurile corespunzătoare pentru eliminarea discriminării față de femeie în domeniul angajării în muncă, pentru a se asigura, pe baza egalității dintre bărbat și femeie, aceleași drepturi și, în special, dreptul la aceleași posibilități de angajare în muncă, inclusiv în privința aplicării aceluiași criterii de selecție în materie de angajare.

Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, art. 27 alin. (1) lit. e): Statele Părți recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii, într-un mediu de lucru deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu dizabilități. Statele Părți vor proteja și promova dreptul la muncă, inclusiv pentru cei care dobândesc o dizabilitate pe durata angajării, prin luarea de măsuri adecvate, inclusiv de ordin legislativ, pentru ca, printre altele, să promoveze, pe piața muncii, oportunitățile de angajare și de progres în carieră pentru persoanele cu dizabilități și să ofere asistență în căutarea, obținerea și menținerea unui loc de muncă, inclusiv pentru revenirea la locul de muncă.

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede în **art. 3 alin. (1) lit. a)** obligația de a asigura egalitatea în partea ce ține de condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare.

Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică prevede în **art. 3 alin. (1) lit. a)** obligația de a asigura egalitatea în partea ce ține de condițiile de acces la încadrarea în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare.

II. RĂSPUNDEREA CARE POATE SURVENI

Codul penal al Republicii Moldova

Articolul 176. Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor

(1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu:

- a) săvârșită de o persoană cu funcție de răspundere;
- b) care a cauzat daune în proporții mari;
- c) săvârșită prin amplasarea de mesaje și simboluri discriminatorii în locurile publice;
- d) săvârșită în baza a două sau mai multe criterii;
- e) săvârșită de două sau de mai multe persoane, se pedepsește cu amendă în mărime de la 400 la 600 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani.

(2) Promovarea ori susținerea acțiunilor specificate la alin. (1), săvârșită prin intermediul mijloacelor de informare în masă, se pedepsește cu amendă în mărime de la 950 la 1200 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în

folosul comunității de la 160 la 240 de ore, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 2000 la 4000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 3 ani.

(3) Acțiunile specificate la alin. (1) și (2) care au provocat din imprudență decesul persoanei ori sinuciderea acesteia se pedepsesc cu închisoare de la 2 la 6 ani, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 2000 la 4000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice.

Codul contravențional al Republicii Moldova

Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin:

- plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
- refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă;
- distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane,
- se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012

Articolul 18. Dreptul la protecție a victimei discriminării

(1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite:

- a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale;
- b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale;
- c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale;
- d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată;
- e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa.

III. ASPECTE GENERALE PRIVIND DISCRIMINAREA

Discriminare directă: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană care se află într-o situație comparabilă din cauza unui criteriu protejat.

Întreprinderea Y angajează pentru poziția de juriconsult o persoană cu vârsta cuprinsă între 30-45 de ani.

Acesta este un anunț discriminatoriu, deoarece persoanele care nu se încadrează în limita de vârstă indicată sunt, în mod direct, tratate mai puțin favorabil din cauza vârstei, deși au aceeași pregătire profesională.

Discriminare indirectă: situația în care o dispoziție, un criteriu de selecție, de restricție sau o practică aparent neutră dezavantajează o persoană față de alte persoane în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Întreprinderea Y angajează pentru poziția de junior juriconsult o persoană cu experiență de minim 5 ani.

Deși la prima vedere anunțul pare neutru și nu face referință la vârsta candidaților eligibili, în esență acest anunț este discriminatoriu, deoarece indirect dezavantajează tinerii specialiști. Poziția de *junior juriconsult* nu implică responsabilități semnificative care nu ar putea fi realizate de absolvenți ai facultății de drept. Este cunoscut faptul că majoritatea absolvenților facultăților de drept sunt tineri. Prin urmare, această cerință este disproporționată și dezavantajează tinerii specialiști. Neavând posibilitatea de a avea experiența de cinci ani, este evident că tinerii specialiști nu vor corespunde cerințelor prevăzute în anunț.

Criteriile discriminatorii prevăzute de Legea cu privire la asigurarea egalității, precum și în alte legi relevante, sunt:

- rasă
- culoare
- naționalitate
- origine etnică
- limbă
- religie sau convingeri
- avere
- statut HIV+
- domiciliu/sediu
- apartenență/neapartenență sindicală
- origine socială
- orientare sexuală
- sex
- vârstă
- dizabilitate
- stare a sănătății
- opinie
- apartenență politică
- sau orice alt criteriu similar

Care sunt excepțiile?

Prin excepție, anunțul poate conține anumite cerințe aparent discriminatorii, doar dacă:

- constituie o cerință profesională esențială și determinată prin natura specifică a activității sau a condițiilor în care activitatea se va realiza;
- este o cerință care urmărește un scop legitim și este proporțională.

IV. CERINȚELE DISCRIMINATORII CE TREBUIE EVITATE ÎN ANUNȚURILE DE ANGAJARE

Cerința referitoare la vârstă

Găsirea unui loc de muncă poate fi uneori mai dificilă pentru tinerii care nu au experiență sau au una mică, precum și pentru persoanele în vârstă. Asemenea dificultăți apar chiar la etapa inițială, atunci când persoana se află în căutarea unui loc de muncă, confruntându-se cu diverse referințe la vârstă în anunțurile de angajare, expuse atât în mod explicit, cât și implicit.

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, prin Decizia nr.79/17 din 23 august 2017, a notat că stabilirea unor limite minime și maxime de vârstă pentru a activa în anumite funcții trebuie justificată reieșind din natura funcției concrete, or vârstă în sine nu constituie o cerință profesională. Pentru ca vârsta să fie acceptată ca cerință profesională esențială și determinantă, ea trebuie considerată în coroborare cu condițiile și normele speciale de muncă pentru poziția la care pretinde candidatul. Consiliul notează că, pentru postul de administrator de baze, vârsta potențialului candidat este irelevantă, or aceasta nu determină abilitatea persoanei de a activa ca un profesionist pentru postul propus.

În anunțurile de angajare este interzis:

- indicarea limitei minime sau maxime de vârstă;
- indicarea unui interval de vârstă;
- indicarea vârstei aproximative;
- indicarea experienței exagerate.

Indicarea unei experiențe exagerate pentru un post care conține mențiunea „junior” va fi considerată discriminatorie pe criteriul de vârstă, pentru că ar exclude nejustificat tinerii specialiști. În această situație, veți putea fi sancționat pentru o discriminare indirectă.

În unele situații, cerința de vârstă și experiență poate fi justificată dacă constituie o necesitate esențială și determinantă raportată la natura specifică a activității sau a condițiilor în care activitatea se va realiza. Cerința de vârstă sau experiență trebuie să urmărească un scop legitim și să fie proporțională.

CERINȚĂ DISCRIMINATORIE	CERINȚĂ NEDISCRIMINATORIE
Întreprinderea Y angajează pentru poziția de juriconsult o persoană cu vârsta cuprinsă între 25-35 ani.	Întreprinderea Y angajează pentru poziția de juriconsult o persoană licențiată în drept.
Întreprinderea Y angajează pentru poziția de consultant junior o persoană cu experiență de minim 3 ani.	Întreprinderea Y angajează pentru poziția de consultant junior o persoană cu studii superioare. Experiența va constitui un avantaj.
Se caută tractorist cu experiență de 10 ani - nu se identifică scopul legitim.	Se caută șofer pentru transportul elevilor, cu o vechime în muncă nu mai mică de 5 ani – urmărește un scop legitim: securitatea vieții și sănătății elevilor.

Magazinul de mobilă și mărfuri pentru casă este în căutare de fete și băieți – indirect indică o preferință de vârstă.

Magazinul de mobilă și mărfuri pentru casă este în căutare de personal.

Recomandări:

- prezentarea detaliilor justificative în anunț, atunci când vârsta constituie o cerință esențială și determinantă;
- descrierea calităților și abilităților profesionale necesare.

Cerința referitoare la sex

Indicarea într-un anunț de angajare a preferinței de sex a candidatului/candidatei se consideră discriminare.

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, prin Decizia nr. 86/17 din 24 august 2017, a menționat că, pentru a justifica preferințele referitoare la sexul candidatei/candidatului, trebuie să fie prezentate motive serioase, ținându-se cont de condițiile de muncă și natura specifică a postului vacant. Referitor la situația examinată, Consiliul notează că pentru atribuțiile prevăzute în anunțul publicat, sexul candidatului/ei este irelevant, or acesta nu determină abilitatea persoanei de a le îndeplini. Consiliul subliniază că aceste atribuții, în egală măsură, pot fi realizate atât de un bărbat, cât și de o femeie. Gestionarea rețelelor de socializare, procesarea textelor, întocmirea corespondenței și altor documente nu constituie activități destinate în exclusivitate femeilor.

În anunțurile de angajare este interzis:

- menționarea în mod expres a cerinței referitoare la sexul persoanei;
- masculinizarea sau feminizarea funcțiilor ori denumirii posturilor.

Se justifică preferința referitoare la sexul persoanei:

- când se caută un actor/actriță pentru a interpreta rolul unei persoane

de un anumit sex;

- când este angajată în calitate de manechin/model de un anumit sex;
- pentru a efectua percheziții corporale a persoanelor de un anumit sex;
- pentru atingerea echilibrului gender.

CERINȚĂ DISCRIMINATORIE	CERINȚĂ NEDISCRIMINATORIE
Se angajează secretară, femeie de serviciu, servitoare, croitoreasă.	Se angajează secretar/secretară, personal de serviciu, croitor/croitoreasă.
<p>Fabrica de tricotaje angajează designer (sex feminin) în departamentul haine pentru femei/fetițe.</p> <p>În cazul de față sexul nu este o cerință esențială, deoarece și bărbații pot crea articole de vestimentație pentru femei/fetițe.</p>	Agenția de pază recrutează agenți de pază de sex feminin pentru efectuarea perchezițiilor corporale.
<p>Compania de TI angajează operator bază de date care poate proba un stagiu de muncă neîntrerupt în ultimii 5 ani.</p> <p>Anunțul va putea fi interpretat drept o discriminare indirectă pe criteriu de sex (feminin), deoarece 95% dintre persoanele care îngrijesc un copil până la vârsta de 3 ani sunt femei.</p>	Compania de TI angajează o persoană care să gestioneze baza de date. Experiența va constitui un avantaj.

Compania este în căutarea unei fete: dacă ești tânără, creativă și consideri că vei face față cerințelor noastre, atunci ești binevenită în echipa noastră.

Magazinul de mobila și mărfuri pentru casă este în căutare de personal.

Cerințe:
femei și bărbați, persoane creative.

Recomandări:

- atunci când se urmărește scopul de a institui o măsură pozitivă, urmează a se face mențiunea corespunzătoare;
- prezentarea detaliilor justificative în anunț, atunci când sexul constituie o cerință esențială și determinantă;
- formularea anunțului de angajare astfel încât să fie clar că este adresat în mod egal bărbaților și femeilor.

Cerința referitoare la starea de sănătate/ dizabilitate

Discriminarea bazată pe starea de sănătate și/sau dizabilitate este interzisă în mod expres. Este important ca toate companiile să se asigure că persoanele cu dizabilități au aceleași oportunități la recrutare.

În anunțurile de angajare este interzisă:

- utilizarea formulărilor care ar exclude sau afecta negativ angajarea persoanelor cu probleme de sănătate și/sau a celor cu dizabilități;
- indicarea cerinței privind lipsa dizabilității;
- indicarea cerinței privind starea de sănătate bună, lipsa maladiilor, condiție fizică bună, rezistență fizică.

CERINȚĂ DISCRIMINATORIE	CERINȚĂ NEDISCRIMINATORIE
<p>Compania angajează în departamentul publicitate persoane active, auto-motivate și rezistente la stres.</p>	<p>Compania angajează în departamentul publicitate persoane active, auto-motivate și capabile să gestioneze situațiile stresante.</p>
<p>Compania Y, cel mai mare distribuitor de ape minerale și băuturi răcoritoare din Republica Moldova, angajează în echipa sa șoferi.</p> <p>Cerințe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - permis de conducere, categoriile B, C; - experiență în a conduce automobile cu tonaj mare; - condiție fizică bună. 	<p>Compania Y, cel mai mare distribuitor de ape minerale și băuturi răcoritoare din Republica Moldova, angajează în echipa sa șoferi.</p> <p>Cerințe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - permis de conducere, categoriile B, C; - experiență în a conduce automobile cu tonaj mare. <p>Atenție: poziția implică ridicarea încărcăturilor mai mari de 15 kg de mai multe ori pe zi.</p>
<p>SRL „T&Tur” anunță concurs pentru funcția vacantă de office manager (domeniul transport internațional curse regulate).</p> <p>Cerințe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - studii superioare; - aspect fizic plăcut, îngrijit; - vorbire clară. <p>Aceste cerințe sunt caracteristici individuale care pot indica asupra stării de sănătate.</p>	<p>SRL „T&Tur” anunță concurs pentru funcția vacantă de office manager (domeniul transport internațional curse regulate).</p> <p>Cerințe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - studii profesionale/superioare; - cunoașterea regulilor de corespondență; - cunoașterea unei limbi străine va fi un avantaj.

Call center angajează persoane fără handicap.	Call center angajează persoane cu abilități de comunicare asertivă.
Supermarket-ul „M&N” angajează vânzători cu starea sănătății bună.	Supermarket-ul „M&N” angajează vânzători/vânzătoare. Atenție: postul implică statul în picioare 6 ore/zi.

Recomandări:

- punerea accentului pe condițiile de muncă, dar nu pe condiția fizică a persoanei;
- evitarea formulărilor care ar viza dizabilitatea sau starea de sănătate a persoanei.

Cerința cunoașterii unei anumite limbi

Indicarea cerinței de a cunoaște o anumită limbă este susceptibilă de a fi considerată discriminatorie, deoarece poate conduce la selecția persoanelor pe baza originii sau naționalității candidaților.

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, prin Decizia nr. 16/17 din 3 aprilie 2017, a notat că cunoașterea limbii ruse la un nivel avansat, în situația în care specificul activității o cere, poate constitui o cerință esențială și determinantă. Pe când stabilirea cerinței ca limba rusă să fie limbă maternă, nu este proporțională scopului urmărit, or întocmirea documentației în această limbă poate fi asigurată de persoane care posedă limba rusă la nivel avansat, nu neapărat doar de către acele a căror limbă maternă este limba rusă.

Abilitățile lingvistice solicitate, precum și nivelul de cunoaștere al acestora trebuie să aibă legătură directă cu sarcinile și atribuțiile funcției. Dacă cerința de cunoaștere a limbii este „dorită”, dar nu „necesară”, aceasta rămâne discriminatorie.

CERINȚĂ DISCRIMINATORIE	CERINȚĂ NEDISCRIMINATORIE
<p>Restaurantul angajează bucătar, cunoașterea limbii engleze este obligatorie.</p> <p>Este o cerință irelevantă, deoarece angajatul nu va avea contact cu clienții.</p>	<p>Restaurantul angajează bucătar/bucătăreasă calificat/ă în domeniul alimentației publice.</p>
<p>Restaurantul angajează chelneri, cunoașterea limbilor rusă și engleză fluent.</p> <p>Este o cerință disproporționată, deoarece pentru deservirea clienților va fi suficient un nivel intermediar.</p>	<p>Restaurantul angajează chelneri/chelnerițe, cunoașterea limbilor rusă și engleză la un nivel intermediar.</p>

Recomandări:

- indicarea nivelului de cunoaștere al unei anumite limbi proporțional sarcinilor și atribuțiilor care urmează a fi realizate.

Cerința referitoare la originea etnică/naționalitate

Originea etnică sau naționalitatea nu ar trebui să fie criteriile de selecție a candidaților.

Cauza c-54/07 a Curții de Justiție a Uniunii Europene

Un angajator a declarat în public că la firma lui nu se angajează persoane de culoare. Curtea a notat faptul că dacă un angajator declară public că nu va angaja salariați de o anumită origine etnică sau rasială constituie o discriminare directă la angajare, întrucât astfel de declarații sunt de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, să împiedice accesul acestora pe piața muncii.

În anunțurile de angajare este interzisă:

- menționarea preferinței pentru o anumită naționalitate sau etnie;
- mențiunea privind neacceptarea candidaților de o anumită etnie.

CERINȚĂ DISCRIMINATORIE	CERINȚĂ NEDISCRIMINATORIE
<p>Compania de transport este în căutare de manager transport, care să coordoneze activitatea parcului auto din Moldova pentru asigurarea în timp util a transportului de turiști în cursele locale și internaționale.</p> <p>Cerințe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cunoașterea aspectelor tehnice ale transporturilor de pasageri; - disponibilitate pentru deplasări în România; - permis de conducere, categoria B; - cetățenie română. <p>Cerința nu este esențială, deoarece cetățenii Republicii Moldova pot intra pe teritoriul Uniunii Europene cu pașaportul biometric.</p>	<p>Compania de transport este în căutare de manager transport, care să coordoneze activitatea parcului auto din Moldova pentru asigurarea în timp util a transportului de turiști în cursele locale și internaționale.</p> <p>Cerințe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cunoașterea aspectelor tehnice ale transporturilor de pasageri; - disponibilitate pentru deplasări în România; - permis de conducere, categoria B.
<p>Angajăm curier cu timp parțial de muncă. Compania nu va angaja romi sau persoane de culoare.</p>	<p>Un producător de film recrutează un actor de culoare, pentru a juca rolul lui Nelson Mandela.</p>

Cerința referitoare la religie sau convingeri

Cerințele care vizează religia sau convingerile sunt inacceptabile și irelevante pentru procesul de recrutare.

Religia sau convingerile pot constitui o cerință profesională esențială doar în cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente, cu condiția ca ea să fie legitimă și justificată.

CERINȚĂ DISCRIMINATORIE	CERINȚĂ NEDISCRIMINATORIE
<p>Biserica Adventistă de Ziua a Șaptea angajează paznic, care să asigure paza lăcașului. Persoana trebuie să împărtășească aceeași confesiune.</p> <p>Religia nu este cerință esențială, deoarece nu ține de activitatea profesională a cultului religios.</p>	<p>Cultul religios „Martorii lui Iehova” angajează o persoană care va conduce Clubul de studiu al Bibliei. Persoana trebuie să împărtășească aceeași confesiune.</p> <p>Cerința este esențială, deoarece ține nemijlocit de activitatea profesională a cultului religios.</p>

Recomandări:

- Încurajarea diversității la locul de muncă, aceasta nu reprezintă un pericol, ci o sursă de îmbogățire.

Alte cerințe nelegate de calitățile profesionale

Starea civilă este o cerință irelevantă în ceea ce privește recrutarea personalului, deoarece orice atribuție poate fi realizată la fel de bine atât de persoane căsătorite, cât și singure.

Locul de reședință sau domiciliul persoanei, de asemenea, este o cerință neesențială pentru selectarea candidaților, deoarece nu poate influența productivitatea la locul de muncă.

Zodia este o cerință nelegată de calitatea profesională a persoanei.

În anunțurile de angajare este interzisă:

- condiționarea angajării de starea civilă;
- condiționarea angajării de prezența sau lipsa responsabilităților familiale;
- indicarea preferinței referitoare la locul de trai (reședință, domiciliu);
- indicarea preferinței zodiei.

CERINȚĂ DISCRIMINATORIE	CERINȚĂ NEDISCRIMINATORIE
Magazinul de mărfuri recrutează persoane serioase și responsabile. Atașați 2 poze: tip portret și full, indicați starea civilă, prezența sau lipsa copiilor, cu indicarea vârstei acestora, după caz.	Magazinul de mărfuri recrutează persoane serioase și responsabile. Atașați CV-ul.
Întreprinderea Y angajează persoană de serviciu cu locul de trai în sectorul Poșta Veche sau Râșcani.	Întreprinderea Y angajează persoană de serviciu cu regimul de muncă de la 06.00-08.00 și 20.00-22.00.
Compania angajează secretar/secretară, vor fi acceptate doar persoanele ce sunt de zodia leu sau balanță.	Compania angajează secretar/secretară. Persoana trebuie să cunoască regulile cu privire la ținerea lucrărilor de secretariat.

V. STABILIREA CERINȚELOR PROFESIONALE ÎN FUNCȚIE DE NATURA ȘI SPECIFICUL ACTIVITĂȚII

Anunțurile de angajare trebuie să respecte corespondența dintre titlul postului, sarcinile ce urmează a fi realizate și calificările necesare. Prin urmare, orice anunț de angajare trebuie să conțină doar cerințele care sunt strict legate de activitățile profesionale.

Cerința privind deținerea unui permis de conducere

Deținerea unui permis de conducere este obligatorie pentru acele profesii a căror activitate este direct legată de conducerea unui autovehicul.

CERINȚĂ NEESEȚIALĂ	CERINȚĂ ESEȚIALĂ
<ul style="list-style-type: none">• vânzător/vânzătoare;• secretar/secretară;• jurist/juristă. <p>Aceste profesii pot fi exercitate fără deținerea permisului de conducere.</p>	<ul style="list-style-type: none">• paramedici;• șoferi;• transportatori;• instructori auto.

Cerința privind solicitarea cazierul judiciar și/sau contravențional

Solicitarea cazierului judiciar și/sau contravențional este obligatorie doar pentru profesiile stabilite de legislația în vigoare.

CERINȚĂ NEESEȚIALĂ	CERINȚĂ ESEȚIALĂ
<ul style="list-style-type: none"> recepționist/recepționistă; agent comercial; vânzător. <p>Pentru aceste profesii nu este obligatorie prezentarea cazierului judiciar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> administratorul, adjunctul și contabilul-șef al casei de schimb valutar; administratorul, membrii consiliului, contabilul-șef al băncii; evaluator al bunurilor imobile; șofer pentru transportarea elevilor; persoane încadrate în activitatea particulară de pază.

Cerința privind solicitarea certificatului privind starea sănătății

Solicitarea certificatului privind starea sănătății este obligatorie doar pentru profesiile stabilite de legislația în vigoare. Indicarea cerinței de a prezenta certificatul de stare a sănătății poate determina excluderea nejustificată a persoanelor cu dizabilități sau a femeilor însărcinate.

CERINȚĂ NEESEȚIALĂ	CERINȚĂ ESEȚIALĂ
<ul style="list-style-type: none"> • casier; • garderobier: • portar; • paznic. 	<ul style="list-style-type: none"> • persoane încadrate în activitatea particulară de pază; • persoanele angajate în unitățile de alimentație publică (administratorul sălii, ospătarul, barmanul, bucătarul, bufetierul, vânzătorul în secția culinară).

Cerința privind ținuta vestimentară

Alegerea ținutei vestimentare a angajaților se bazează pe dreptul lor la libertate individuală. Restricția acestei libertăți este posibilă, cu condiția să fie justificată prin natura sarcinilor care trebuie îndeplinite și proporțională scopului urmărit. Impunerea nejustificată a unei ținute vestimentare poate dezavantaja persoanele de o anumită religie.

CERINȚĂ NEESEȚIALĂ	CERINȚĂ ESEȚIALĂ
<ul style="list-style-type: none"> • Secretară - portul pantalonilor se interzice; • Vânzător/vânzătoare – purtarea articolelor vestimentare ce acoperă capul se interzice. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalul angajat în unitățile de alimentație publică, conform modelului stabilit; • Angajații băncilor comerciale; • Personalul angajat pe șantierele de construcții.

Exemple de cerințe profesionale

În conformitate cu prevederile Anexei nr. 6 la Hotărârea Guvernului nr. 1209 din 08.11.2007 „Cu privire la prestarea serviciilor de alimentație publică”, sunt prevăzute următoarele cerințe față de:

OSPĂTAR	BUCĂTAR
<ul style="list-style-type: none"> • pregătire specială în domeniu prin intermediul școlilor și cursurilor de profil; • cunoașterea și aplicarea regulilor și metodelor tehnice de servire a consumatorilor, de etică și servire a mesei; • cunoașterea destinației veselei de bucătărie, tacâmurilor, inventarului textil utilizat pentru servirea consumatorilor; • cunoașterea regulilor și succesiunii servirii bucatelor, băuturilor, cerințelor față de modul de prezentare și temperatura lor, corespunderea sortimentului de băuturi caracterului bucatelor servite; • cunoașterea principiilor de alcătuire a meniului; • cunoașterea regulilor internaționale de etică și servire a consumatorilor străini; 	<ul style="list-style-type: none"> • pregătire specială în domeniu prin intermediul școlilor profesionale; • cunoașterea tehnologiei de preparare, regulilor de amenajare și temperatura de servire a bucatelor; • prezentarea consumatorilor a informațiilor scurte cu privire la conținutul produselor servite; • cunoașterea și îndeplinirea cerințelor legislației privind condițiile și termenele de păstrare a produselor culinare; • cunoașterea mecanismului de instalare și funcționare a utilajului respectiv, asigurând securitatea consumatorilor în timpul servirii.

- cunoașterea particularităților preparării, amenajării și servirii bucatelor naționale, de firmă, la comandă, a celor din bucătăriile altor țări;
- cunoașterea caracteristicii calitative a bucatelor și băuturilor, pentru a putea informa corect consumatorul, în caz de solicitare;
- posedarea unei limbi străine la nivelul minim și cunoașterea termenilor profesionali (în cazul restaurantelor);
- cunoașterea regulilor de exploatare a aparatului de casă cu memorie fiscală, de întocmire a contului și achitare a consumatorului, inclusiv prin cartelele de credit;
- cunoașterea bazelor psihologiei și respectarea principiilor eticii profesionale în timpul servirii.

VI. SUGESTII LA ÎNTOCMIREA ANUNȚULUI DE ANGAJARE

Elaborarea unui anunț de angajare este un pas esențial în recrutarea personalului. Informațiile transmise trebuie să fie exhaustive și precise. Ele trebuie să fie redactate astfel încât să permită atragerea candidaților corespunzători. În același timp, informațiile prezentate în anunț trebuie să rămână strict obiective și să respecte cadrul legal în materie.

Un angajator, indiferent dacă apelează sau nu la o agenție de plasare în câmpul muncii, trebuie să se asigure că descrierea locului de muncă și a principalelor sarcini nu implică cerințe care ar exclude sau descuraja anumite persoane să aplice pentru ofertă.

De asemenea, agențiile de plasare în câmpul muncii nu trebuie să admită fapte de discriminare prin plasarea anunțurilor de angajare care conțin cerințe discriminatorii.

Este important ca anunțul de angajare să fie centrat pe sarcinile și atribuțiile care urmează a fi realizate și mai puțin pe cerințele care vizează personalitatea individului.

Un anunț de angajare discriminator poate limita gama candidaților pe care doriți să îi atrageți. Este în interesul dumneavoastră să plasați anunțuri cât mai neutre, astfel încât acestea să fie accesibile unui public cât mai variat.

Ca angajator, odată ce ați identificat nevoia de recrutare a personalului, trebuie să definiți poziția care urmează a fi ocupată și să descrieți profilul persoanei din punct de vedere profesional.

Definirea postului de muncă ține de identificarea sarcinilor care urmează a fi realizate. Acest fapt vă va ajuta la stabilirea competențelor specifice de care trebuie să dea dovadă potențialii candidați/candidate. Trebuie să evitați folosirea limbajului discriminatoriu în descrierea postului și să evitați trimiterea la caracteristicile personale, cum ar fi vârsta, rasa sau sexul etc.

De asemenea, luați în considerare posibilitatea includerii unei declarații privind diversitatea în descrierea postului. Acest fapt va încuraja persoanele ce provin din medii diferite să aplice activ (persoanele cu dizabilități, persoanele LGBT, persoanele de origine etnică diferită etc.).

Definirea postului de muncă trebuie să cuprindă:

- titlul postului/poziției;
- sarcinile care urmează a fi îndeplinite;
- condițiile de muncă și echipamentul disponibil;
- nivelul de responsabilitate și autonomie.

Definirea profilului persoanei care urmează a fi recrutată trebuie să cuprindă:

- competențele profesionale (studii, calificări);
- competențele lingvistice (în cazurile justificate prin natura și specificul funcției).

Acestea fiind stabilite, se va trece la elaborarea anunțului de angajare propriu-zis.

Înainte de a publica anunțul de angajare, vă recomandăm să verificați cu scrupulozitate conținutul acestuia.

Pentru a pre-evalua conținutul anunțului de angajare din perspectiva nediscriminării, puteți utiliza aplicația online disponibilă pe site-ul www.egalitate.md.

**Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și
asigurarea egalității**

bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180, of. 405
MD-2004, mun. Chișinău, Republica Moldova

Tel.: (022) 212-817

Linia verde: 0800 333 88

www.egalitate.md