



CONȘILIUL 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

STUDIU

privind tendințele
discriminatorii
prezente în anunțurile de
angajare din sectorul privat



*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:

Vitalie Sprînceană, sociolog.



CARTEA JURIDICĂ

Editura: Cartea Juridică

Copertă și machetare: Adriana Mirza Balan

Redactor: Eugenia Chiosa

ISBN 978-9975-3203-0-6.

316.647.82:305

S 74

© 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 studiu 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
EGALITATE ȘI NON-DISCRIMINARE. Cadrul legal general	7
EGALITATE ȘI NON-DISCRIMINARE. Cadrul legal în domeniul muncii	9
STUDIU ASUPRA ANUNȚURILOR DE ANGAJARE	11
Analiza principalelor criterii discriminatorii care apar în anunțurile de angajare	12
Analiza principalelor formulări utilizate în anunțurile de angajare care dezavantajează anumite categorii de persoane.	15
Analiza dimensiunilor manifestărilor discriminatorii identificate prin raportare la impactul acestora asupra persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă	24
CONCLUZII	33
RECOMANDĂRI	34

INTRODUCERE

Studiile și sondajele ce investighează fenomenul discriminării în Republica Moldova atestă un paradox oarecum curios: deși discriminarea este considerată o problemă importantă în societatea noastră de către majoritatea populației (2/3 din respondenții unor studii¹), totuși, în lista problemelor mai importante, discriminarea ocupă unul dintre ultimele locuri. Și aceasta în pofida faptului că aproximativ 1/3 din respondenți indică faptul că au suferit de diverse forme de discriminare în ultimii 3 ani!

Putem doar specula asupra cauzelor acestui paradox.

Realitatea însă arată că consecințele discriminării sunt cât se poate de reale. Ele se manifestă în distribuții inegale de resurse și bogății, inegalități în accesul la studii, muncă, infrastructură socială, culturală și politică, diferențe de longevitate și sănătate, calitate a vieții etc. Altfel spus, percepțiile subiective asupra altor grupuri sociale au consecințe reale asupra condițiilor materiale, culturale, politice și sociale ale acestor grupuri.

Piața muncii reprezintă una dintre scenele pe care aceste inegalități se „joacă” zi de zi, o oglindă curentă a prejudecăților, stereotipurilor și preconcepțiilor pe care le au unele grupuri față de altele. Este scena pe care femeile au o rată de ocupare mai mică decât bărbații, persoanele în vârstă au șanse mai puține să-și găsească un loc de muncă decât persoanele tinere, persoanele cu dizabilități se confruntă în mod zilnic cu refuzuri de angajare, angajatorii aleg să angajeze anumite grupuri/categorii de vârstă în detrimentul altora.

În mod evident, piața muncii reprezintă un fenomen complex și studierea tuturor formelor de discriminare pe piața muncii ies din limitele tematiche ale acestui studiu. Mai ales că numeroase studii, rapoarte și investigații ale unor instituții publice naționale și internaționale sau organizații ale societății

¹ Percepțiile populației din Republica Moldova privind fenomenul discriminării: studiu sociologic. Fundația Soros-Moldova, Editura „Cartier”, 2011.

civile au investigat deja diverse aspecte ale discriminării pe piața muncii.

Prezentul studiu își propune să analizeze discriminarea pe piața muncii prin a analiza un segment frecvent ignorat: anunțurile de angajare în câmpul muncii plasate în mijloacele de informare în masă. Aceste anunțuri sunt importante din cel puțin două motive:

- pe de o parte acestea reprezintă interfața sau modul în care majoritatea persoanelor apte de muncă interacționează în mod principal cu piața muncii (lăsăm la o parte discuțiile importante despre fenomene precum nepotismul sau traficul de influență). Cu alte cuvinte, prin intermediul anunțurilor de angajare persoanele apte de muncă își caută un post, decid opțiunile ce le sunt accesibile, iau alte hotărâri legate de locul de trai, familie etc.;
- pe de altă parte, anunțurile de angajare reprezintă forme publice prin care angajatorii își exprimă anumite preferințe față de viitorii angajați/angajate, formulează reguli și criterii ce favorizează unele grupuri și defavorizează alte grupuri, consolidează percepții cu privire la „persoanele potrivite” care ar putea ocupa o funcție (și, simultan, cu privire la „persoanele nepotrivite”).

De asemenea, analiza anunțurilor de angajare este importantă și prin faptul că, spre deosebire de activitatea la locul de muncă (adică de după stabilirea formală a relațiilor de muncă între angajator și angajat/angajată), care cade sub incidența mai multor legi organice și convenții (de exemplu, Codul muncii), fiind obiectul unei supravegheri atente (din partea statului, a sindicatelor, a organizațiilor societății civile), activitatea de căutare a unui loc de muncă (inclusiv cea de plasare a anunțurilor de angajare) este un proces mai puțin reglementat². Potențialii angajatori dispun de o „libertate” relativă mai mare de a-și exprima preferințele față de viitorii angajați/angajate, beneficiind atât de avantajele legilor cu privire la libera exprimare și cu privire la presă, cât și de reglementările destul de „relaxate” și cadrul instituțional relativ slab în privința discriminării.

² Cu excepția art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, care interzice angajatorilor să plaseze anunțuri de angajare ce conțin condiții sau criterii discriminatorii. Acesta însă nu presupune și sancțiuni pentru angajatorii ce nu se conformează cerinței respective.

EGALITATE ȘI NON-DISCRIMINARE

Cadrul legal general

Principiile egalității și non-discriminării sunt parte integrantă a cadrului constituțional al țării, fiind stipulate în mod expres în Constituția Republicii Moldova. Astfel, articolul 16 (2) al Legii Supreme postulează: *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*³.

Ulterior, aceste principii au fost reafirmate în legi organice, care, pe de o parte, adaptau cadrul legal local la convențiile internaționale în privința eliminării discriminării, iar, pe de altă parte, instituiam mecanisme concrete de identificare a unor atitudini discriminatorii în diverse domenii – social, economic, politic, cultural, al muncii, sănătății, educației – și politici de prevenire și eliminare a discriminării.

Cele mai importante acte legislative care au drept scop prevenirea și eliminarea discriminării la nivel național sunt:

- *Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*⁴;
- *Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității*⁵ (în continuare – Legea nr. 121);
- *Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)*⁶ și

³ Constituția Republicii Moldova, http://lex.justice.md/document_rom.php?id=44B9F30E:7AC17731

⁴ Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, <http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=315674&lang=1>

⁵ Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, <http://lex.justice.md/md/343361/>

⁶ Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), ratificată de către Parlamentul Republicii Moldova prin Hotărârea nr. 87-XII din 28.04.1994, http://msmps.gov.md/sites/default/files/legislation/cedaw_md.pdf

- *Legea nr. 71 din 14.04.2016 pentru modificarea și completarea unor acte legislative (principiul cotelor de gen)*⁷.

La nivel instituțional, Parlamentul a creat în 2013 un organ special, *Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității* (în continuare – CPEDAE sau Consiliul)⁸, a cărui misiune, așa cum este stipulat în Regulamentul acestuia, este de a asigura „protecția împotriva discriminării, asigurarea egalității și restabilirea în drepturi a tuturor persoanelor discriminate”⁹. Consiliul este alcătuit din 5 membri, numiți de Parlament pentru un mandat de 5 ani.

De asemenea, principiile egalității și nediscriminării se regăsesc și în alte acte legislative ce reglementează incluziunea socială și egalitatea în drepturi a unor grupuri.

De exemplu, Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități prevede asigurarea egalității în drepturi a persoanelor cu dizabilități, participarea activă a persoanelor cu dizabilități la viața comunității, crearea și asigurarea condițiilor adecvate de educație, instruire și pregătire profesională a persoanelor cu dizabilități, evitarea și eliminarea oricăror forme de discriminare a persoanelor cu dizabilități¹⁰.

Aceste norme legislative au instituit, cel puțin la modul formal, un cadru legal comprehensiv, destul de detaliat și complex de prevenire a discriminării, un mecanism instituțional prin care comportamentele discriminatorii pot fi semnalate și sancționate (mai ales prin intermediul Consiliului), anumite politici de acțiune afirmativă (mai ales în domeniul egalității de gen, prin intermediul unor mecanisme, precum cotele de gen în viața politică sau interdicția sexismului).

⁷ Proiectul legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative (Legea cu privire la Guvern – art. 2, 3, 19, 27; Legea presei – art. 4, 8 ș.a.), <http://parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelelegislative/tabid/61/LegislativId/2285/language/ro-RO/Default.aspx>

⁸ Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, www.egalitate.md

⁹ Regulamentul de activitate al Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, <http://lex.justice.md/md/346943/>

¹⁰ <http://lex.justice.md/md/344149/>

EGALITATE ȘI NON-DISCRIMINARE

Cadrul legal în domeniul muncii

Articolul 43 al Constituției Republicii Moldova stipulează: *Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.*

Libertatea muncii este de asemenea reafirmată în mai multe articole din Codul muncii¹¹, legea organică care reglementează relațiile de muncă, în special art. 5 (libertatea muncii, asigurarea egalității salariaților), art. 6 (libertatea alegerii locului de muncă), art.7 (interzicerea muncii forțate ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială), art.8 (interzicerea discriminării în sfera muncii), art. 10 (obligația angajatorului de a asigura egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare și la promovare în serviciu), art. 128 (neadmiterea discriminării la stabilirea și achitarea salariului) etc.

Alte legi și acte normative ce asigură principiile egalității și non-discriminării în câmpul muncii:

- Legea nr. 102 din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă¹²;
- Legea nr. 1402 din 16.12.1997 privind sănătatea mentală¹³;
- Hotărârea Guvernului nr. 1473 din 30.12.2016 „Cu privire la aprobarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021”¹⁴.

De asemenea, prevederi privind eliminarea discriminării pe piața muncii

¹¹ Codul muncii al Republicii Moldova din 28.03.2003, <http://lex.justice.md/md/326757/>

¹² http://lex.justice.md/document_rom.php?id=2EBC3ACD:03933854

¹³ <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=312970&lang=1>

¹⁴ <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=369765>

se conțin și în alte legi. De exemplu, *Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități* asigură dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități, interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate în toate aspectele și formele de încadrare în muncă, oferă persoanelor cu dizabilități dreptul de a se angaja în orice întreprindere, instituție sau organizație, obligă angajatorii să adapteze locurile de muncă în așa fel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități (art. 33-40).

În același mod, *Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității* conține prevederi care interzic discriminarea în câmpul muncii (art.7). Acestea se referă la: interdicția pentru angajator de a discrimina la angajare și concediere, în activitatea nemijlocită sau la formare profesională, în salarizare și distribuția sarcinilor de muncă etc.

La nivel instituțional, CPEDAE este una din principalele instituții care monitorizează respectarea egalității în drepturi, a principiilor non-discriminării (inclusiv în câmpul muncii). Consiliul are competențe de a constata încălcări ale principiului egalității în câmpul muncii (enumerat în art. 54 alin. (2) din Codului contravențional al Republicii Moldova)¹⁵. Alte instituții, precum este Inspectoratul de Stat al Muncii, au la fel competențe de a depista, sesiza și sancționa anumite încălcări ale principiilor egalității și non-discriminării în câmpul muncii (la angajare, la locul de muncă, la stabilirea plăților și compensațiilor, la stabilirea concediilor anuale, de maternitate/paternitate și de îngrijire a copilului etc.).

¹⁵ Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218-XVI din 24.10.2008, <http://lex.justice.md/md/330333/>

STUDIU ASUPRA ANUNȚURILOR DE ANGAJARE

Metodologie. În perioada 08.08.2017 – 06.09.2017 un grup de operatori de monitorizare a urmărit anunțurile de angajare plasate pe 6 site-uri specializate: 999.md, jobinfo.md, joblist.md, makler.md, novajobs.md, rabota.md.

Avantajele studiului anunțurilor de angajare publicate în mediul online, față de anunțurile de angajare publicate în alte mijloace de informare în masă – ziare, radio, tv, țin de *specializare* (majoritatea ziarelor, posturilor de radio și tv nu postează anunțuri de angajare decât ocazional, în timp ce portalurile online menționate reprezintă platforme pe care sunt postate anunțuri de angajare în mod constant) și de *accesibilitate* (spre deosebire de alte medii unde plasarea anunțurilor de angajare are un cost, pe site-urile respective plasarea acestora este realizată în mod gratuit, de unde și accesibilitatea sporită a acestor platforme pentru toate categoriile de angajatori, mari și mici).

Au fost consultate anunțurile existente la data demarării exercițiului de monitorizare, fiind luate în considerare inclusiv anunțurile care erau plasate în perioada monitorizării.

Prin realizarea exercițiului de monitorizare s-a urmărit principiul de a asigura selectarea echilibrată a anunțurilor, astfel încât acestea să reflecte cel puțin 5 domenii de activitate de pe fiecare site. De asemenea, s-a urmărit ca domeniile selectate să nu se repete. S-a atras atenția și la selectarea angajatorilor, astfel încât din fiecare domeniu de activitate au fost reținute spre monitorizare anunțurile plasate de cel puțin 5 angajatori diferiți.

În total, au fost monitorizate 535 anunțuri de angajare de pe cele 6 site-uri, dintre care au fost selectate 116 anunțuri în limbile română și rusă

(aproximativ 22% din numărul total) ce conțin, în opinia operatorilor ce au realizat monitorizarea, anumite criterii și cerințe cu caracter discriminatoriu.

Analiza principalelor criterii discriminatorii care apar în anunțurile de angajare

Anunțurile au fost analizate din perspectiva criteriilor discriminatorii prezente. Au fost luate în calcul atât criteriile discriminatorii specificate în Legea nr.121, cât și alte cerințe din anunțurile de angajare care: a) nu se referă strict la specificul postului de muncă oferit; b) conțin referințe nejustificate la corpul sau aspectul corporal ori alte trăsături ale candidatului/candidatei, și c) sunt formulate vag și imprecis, lăsând largi posibilități de interpretare angajatorului, inclusiv posibilități de comportament cu caracter discriminatoriu.

Rezultatele obținute au fost sintetizate în Tabelul nr.1 și în Diagrama nr.1.

Câteva precizări: criteriul discriminatoriu *gen* reprezintă un indicator compozit. Acesta include deopotrivă cazuri când „genul” potențialului angajat este consemnat în mod explicit în anunț (de ex., *Se caută o domnișoară*), când anunțul conține indicii de gen (de ex., *comunicabilă*), când numele meseriei este genderizat (de ex., *Căutam chelner sau căutam chelneriță, căutam secretar sau căutam recepționistă*), când unul sau mai multe cuvinte din descrierea meseriei sugerează preferința pentru un gen (de ex., *amiabilă, simpatică*). În acest fel, clasificarea permite includerea atât a discriminării în bază de gen (când genul potențialului angajat este menționat în mod explicit), cât și a unor cazuri când discriminarea de gen este disimulată (când descrierea job-ului, utilizarea unui anume gen pentru job, descrierea cerințelor față de angajat sunt utilizate la un singur gen).

Criteriul discriminatoriu *aspectul fizic* este de asemenea un indicator compozit. Acesta include referințele la anumite aspecte corporale ale potențialului angajat: specificarea unor cerințe față de aspectul exterior al angajatului (de ex., *plăcut, ordonat, simpatic* etc.) sau menționarea unor caracteristici fizice (de ex., *înălțime, masă corporală*). De asemenea, am considerat că criteriul discriminatoriu *aspect fizic* este întotdeauna prezent atunci când angajatorul solicită potențialului angajat să atașeze o poză la dosarul de aplicație. Prin solicitarea de a atașa o poză am putea fi în prezența unei discriminări indirecte pe criteriu de dizabilitate sau origine

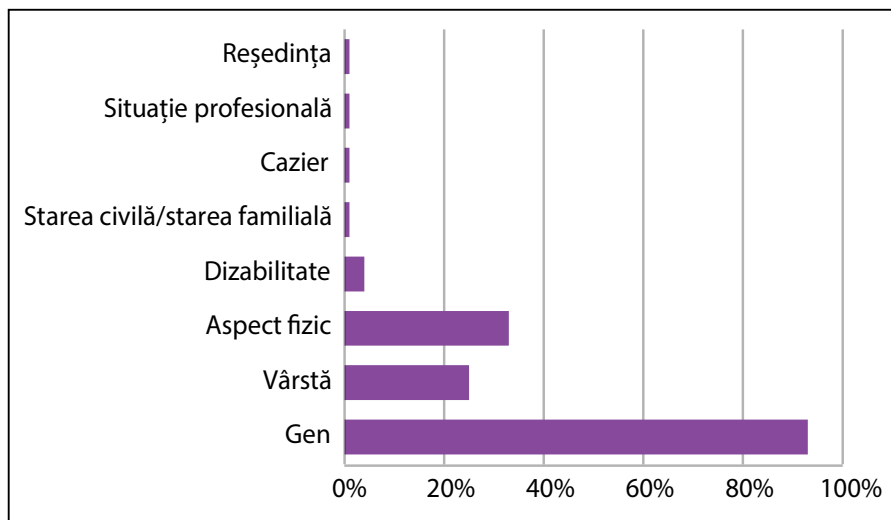
etnică ș.a.

În mai multe anunțuri de angajare sunt incluse anumite cerințe față de personalitatea candidatului/candidatei, care sunt formulate într-un mod arbitrar, vag și imprecis și conțin, în opinia autorului, potențial de atitudini discriminatorii. Cele mai frecvent utilizate sunt: *persoană cumsecade*, *persoană fără vicii*, *persoană comunicabilă*, *persoană responsabilă*, *personalitate flexibilă*, *personalitate energică*, *personalitate responsabilă*, *personalitate dornică de a învăța lucruri noi*, *personalitate orientată spre rezultat*, *persoană pozitivă*, *persoană cu rezistență la stres*, *persoană înzestrată cu abilitatea de a predispune către sine*.

Caracteristica comună a acestor formulări este că sunt formulate vag, arbitrar, că nu se pretează la interpretări univoce, că oferă angajatorului o marjă de acțiune foarte largă, ce poate include, la limită, și atitudini discriminatorii. De exemplu, descrierea *persoană fără vicii* este foarte imprecisă, arbitrară, se pretează la interpretări echivoce și este surprinzător de irelevantă în contextul anunțului care se referă la angajarea unei persoane ce ar îngriji de o altă persoană vârstnică. În același fel, *persoană pozitivă* lasă o marjă largă de interpretare, în cadrul căreia acesta ar putea selecta angajații în mod discriminatoriu (mai ales în combinație cu alte criterii discriminatorii, de ex., *aspectul fizic*).

Tabelul 1. Frecvența criteriilor discriminatorii în anunțurile de angajare

Analiza principalelor criterii discriminatorii care apar în anunțurile de angajare (total 116 anunțuri)		
	Număr apariții	Ponderea¹⁶, %
Gen	108	93%
Vârstă	29	25%
Aspect fizic	38	33%
Dizabilitate (vorbire, starea sănătății)	5	
Starea civilă/starea familială	1	
Cazier	1	
Situație profesională	1	
Reședința	1	

Diagrama 1.

¹⁶ Întrucât același anunț poate conține mai multe criterii discriminatorii, suma totală a ponderilor criteriilor discriminatorii este mai mare de 100%.

Rezultatele indică cea mai mare frecvență pentru criteriul discriminatoriu *gen*, acesta apare în cel puțin 108 anunțuri din cele identificate (în 93% din cazuri). Altfel spus, în mai mult de 9 cazuri din 10, angajatorul își exprimă preferința (prin numirea explicită, prin utilizarea unui gen la cerințe sau prin utilizarea numelui genderizat al profesiei) pentru un gen. Criteriul discriminatoriu *vârsta* apare de 29 de ori (25%). Criteriul discriminatoriu *aspectul fizic* apare de 38 ori (33% din cazuri). Celelalte criterii au o frecvență mult mai redusă.

Eventuala diferență între frecvența criteriilor de discriminare identificate în acest studiu al anunțurilor de angajare și alte cercetări asupra discriminării în câmpul muncii (jurisprudența CPEDAE, studiile și rapoartele altor organizații publice sau ale societății civile) trebuie interpretată exclusiv ca pornind de la limitele cercetării de față (câteva site-uri de anunțuri de angajare monitorizate pentru o perioadă de timp foarte scurtă).

Analiza principalelor formulări utilizate în anunțurile de angajare care dezavantajează anumite categorii de persoane

Așa cum a fost menționat mai sus, utilizarea criteriilor discriminatorii de către angajatori vine în mai multe feluri:

- direct și explicit (cerințe specifice și concrete față de vârstă, aspectul fizic, sexul, reședința și vorbirea potențialului angajat);
- indirect (prin solicitarea făcută candidaților de a expedia fotografii, uneori însoțite de specificații – fotografie profil etc.), prin utilizarea unor cerințe irelevante postului de muncă scos la concurs, ce dezavantajează o persoană sau un grup de persoane. De exemplu, unii angajați solicită ca potențialii candidați/candidate să posede permis de conducere a automobilului. În același timp, postul scos la concurs presupune exclusiv muncă de birou (planificare, coordonare, raportare, informare) și nu implică mobilitate. În acest fel, sunt dezavantajate atât persoanele ce nu au permis de conducere, cât și cele care, din motive ce pot ține de o dizabilitate, nu pot obține un permis de conducere;
- prin utilizarea unor formule cu caracter vag (*persoană pozitivă, persoană cumsecade* etc.).

În cele ce urmează vom face analiza principalelor formulări utilizate în anunțurile de angajare care dezavantajează anumite grupuri de persoane și implică criterii discriminatorii.

Genul

Discriminarea în bază de gen este, așa cum arată datele din Tabelul nr. 1, cea mai frecventă formă de discriminare în anunțurile de angajare, fiind întâlnită, în diverse forme, în aproximativ 93% din cazuri.

Discriminarea în bază de gen apare în anunțurile de angajare în 4 forme:

1) *textul anunțurilor utilizează un singur gen, feminin sau masculin, pentru a descrie cerințele job-ului.* Aceasta se referă, de obicei, la adjective ce descriu calități, însușiri, abilități, trăsături de personalitate, expertiză, dar și vârstă, aspectul exterior, descrierea unor trăsături ce țin de viața corporală a candidatului/candidatei (de ex., curățenia).

Pentru bărbați, formulele cele mai folosite sunt: atent, capabil, proactiv, creativ, orientat/axat spre client/spre rezultat, reprezentant, tânăr, energic, ambițios, comunicativ, muncitor (rus.: коммуникабельный, трудолюбивый), pasionat, absolvent, inteligent, responsabil, diplomat, conducător auto, onest, prezentabil, activ etc.

Pentru femei, formulele utilizate cel mai frecvent sunt: organizată, disciplinată, curată, energetică și responsabilă (pentru dădacă), punctuală, amabilă, comunicativă, pozitivă, sociabilă. În acest fel, angajatorul sugerează genul candidatului/candidatei *ideale*.

Numărul anunțurilor de angajare analizate este prea mic (și nereprezentativ) pentru a putea permite și o analiză semantică complexă a termenilor utilizați pentru a descrie „job-urile feminine” și „job-urile masculine”. Observăm, totuși, că majoritatea termenilor folosiți pentru a descrie „job-urile masculine” conțin solicitări ce pot fi caracterizate ca fiind *capacități și abilități activ-dominante* – energic, creativ, orientat spre rezultat, ambițios, activ. În același timp, formulările utilizate pentru descrierea „job-urilor feminine” pot fi caracterizate ca solicitând *capacități și abilități pasiv-dominante* – amabilă, disciplinată, pozitivă, sociabilă;

2) *textul anunțurilor utilizează forma la un singur gen al postului de muncă.*

În toate cazurile studiate s-a constatat existența, atât în limba română, cât și în limba rusă, a unor forme pentru ambele genuri (de ex., chelner/

chelneriță, secretar/secretară, director/directoare, asistent/asistentă etc.). În acest fel, angajatorii sugerează, prin alegerea genului, sexul persoanei care, în viziunea lor, este cea „mai potrivită” pentru acea meserie.

Astfel, pentru „profesiile bărbătești” întâlnim următoarele formulări: „revizor”, „candidat”, „reprezentant”, „expeditor”, „manager”, „chelner”, „asistent” (rus. помощник), „agent”, „chelner”, „grădinar”, „director” (rus. Директор), „asistent”, „barmen-chelner”, „casier-operator”, „șofer”, „secretar”, „curier”, „livrator”, „instructor”, „administrator”, „tehnician”, „masor”, „cosmetolog”, „profesor”.

Pentru numele de „profesii feminine” formulările folosite sunt: „cusătoreasă/cusătorese”, „asistentă” (a directorului general), „vânzătoare”, „servitoare”, „traducătoare”, „asistentă” (rus. Помощница), „studentă”, „dădacă” (rus. Няня), „administratoare”, „asistentă medicală”, „recepționistă”, „chelneriță” (rus. Официантка), „infirmieră”, „profesoară de limba engleză”, „maseză”;

3) *în textul anunțului se indică în mod direct sexul candidatului/candidatei.* În cadrul selecției de anunțuri monitorizate, toate anunțurile în care este indicat în mod direct sexul persoanei „dezirabile” se referă la angajarea unor persoane de gen feminin.

Câteva exemple: „Если вы коммуникабельная и общительная молодая девушка” (rom. *Dacă sunteți o fată tânără, comunicabilă și sociabilă*), „gen feminin” (pentru funcția de vânzători-consultanți la fabrica de tricotaje), designer (gen feminin), „femeie de serviciu”, „manager de vânzări femeie” (pentru vânzări de tehnică de calcul și birotică), „domnișoare” (pentru traduceri), „domnișoară cu aspect plăcut” (rus. девушка приятной внешности);

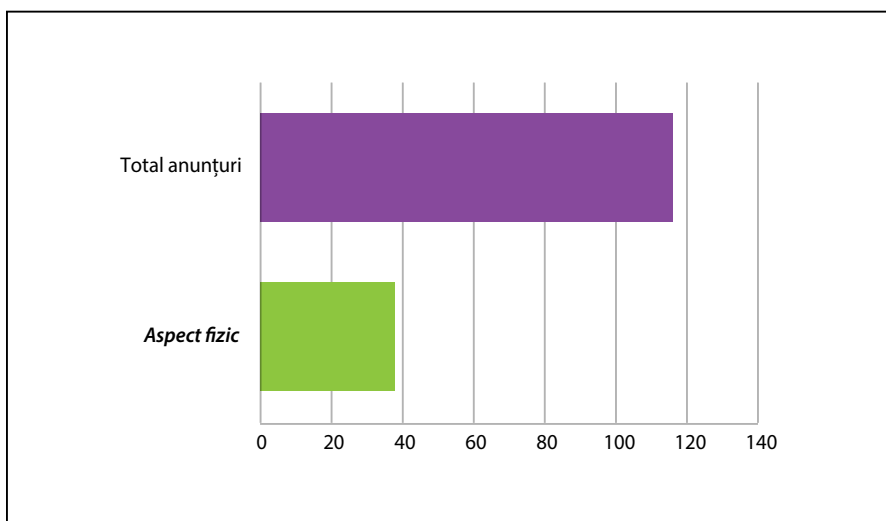
4) *textul anunțului este construit sub formă de adresare directă* (entitatea care angajează se adresează în mod „direct” persoanelor care caută un loc de muncă) și această adresare directă conține indicii clare cu privire la sexul potențialilor candidați/potențialelor candidate.

De exemplu, unele anunțuri conțin formule prin care se adresează în mod evident unor persoane de gen feminin: „ești sociabilă și deschisă?”, iar alte anunțuri conțin formule similare prin care se adresează unor persoane de gen masculin: „ești meticulos și organizat...”.

Aspectul fizic/parametrii corporali/înfățișare

Cerințele privind aspectul fizic sunt și ele destul de răspândite în anunțurile de angajare. În cadrul cercetării noastre am găsit că acestea apar în 38 de cazuri (sau 33%, adică 1/3. Vezi Diagrama nr.2).

Diagrama 2.



Așa cum menționam în descrierea Tabelului nr.1, cercetăm ca cerință aspectul fizic atât în anunțurile ce conțin prevederi explicite cu privire la anumite trăsături corporale și de igienă personală, cât și în anunțurile care, deși nu conțin prevederi directe cu privire la aspectul fizic al candidaților/candidatelor, totuși solicită de la aceștia/acestea prezentarea unor fotografii (imagini personale de tip portret și full profile). În acest ultim caz, în care este solicitată trimiterea pozelor, constatăm și posibilitatea prezenței discriminării indirecte pe varii criterii (etnie, dizabilitate etc.).

Anunțurile care se referă la aspectul fizic în mod direct și au cerințe față de acesta folosesc câteva substantive pentru a-l denumi: aspectul fizic, exterior, aspectul exterior (rus. *внешность, внешний вид*).

Aceste substantive sunt însoțite de adjective care îl descriu. Cele mai des utilizate adjective care descriu aspectul fizic sunt: *plăcut, îngrijit, ordonat, prezentabil, elegant* (în limba rusă: *представительная и элегантная внешность*), *curat* (în rusă: *опрятный*).

În mod evident, adjectivele „plăcut”, „îngrijit”, „prezentabil” sau „elegant” sunt formulate vag și se referă la aspectele asupra cărora nu există definiții stabilite (și chiar dacă ar exista acestea ar fi irelevante pentru abilitățile necesare posturilor de muncă la care se referă!). În acest fel, angajatorii au posibilitatea de a decide în mod arbitrar, subiectiv și nejustificat că unele candidate/candidați se califică ca fiind „cu aspect plăcut”, iar alții nu și să-i defavorizeze pe ultimii.

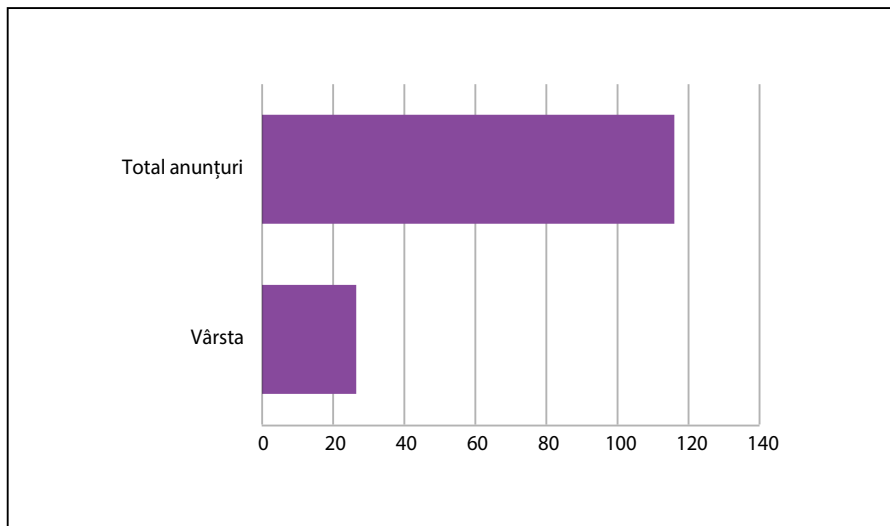
În alte cazuri, cerințele față de aspectul fizic sunt formulate într-un mod foarte general: de exemplu, curățenie (în rusă: чистоплотность).

În unele anunțuri analizate apar anumite cerințe cu privire la parametrii corporali. Astfel, în cadrul unui anunț de angajare la o agenție de pază apare mențiunea înălțimii optime a persoanei căutate – de la 1.80 m. În textul unui alt anunț de angajare, pentru instructor de fitness, apare o altă cerință cu privire la înălțimea candidatei (160-176 cm). De asemenea, în acest ultim anunț apare și solicitarea privind masa corporală a candidatei (49-64 kg).

Solicitările cu privire la expedierea unor fotografii personale la adresa angajatorului apar în 27 (23%) din anunțuri. Uneori angajatorii solicită doar poze generice, alteleori, precum în cazul unui anunț de angajare pentru o funcție de vânzător în cadrul unui magazin de mărfuri pentru copii, aceștia enunță anumite cerințe specifice față de poze: în acest caz este vorba de solicitarea ca persoanele care aplică să trimită poze, tip portret și full. Unele anunțuri solicită poza în mod obligatoriu, altele doar o menționează ca parte componentă a dosarului de aplicare.

Vârsta

Așa cum se vede în Tabelul nr. 1, 29 de anunțuri (sau 25%, ori 1/4) din cele analizate conțin indicii directe și indirecte cu privire la intervalul de vârstă al candidaților/candidatelor (Diagrama nr.3).

Diagrama 3.

Menționarea indicilor de vârstă se face, în temei, în două moduri: direct și indirect. La modul direct, în textul anunțurilor, vârsta candidaților/candidatelor este indicată cu menționarea unor intervale concrete pentru profilul angajaților/angajatelor căutați/căutate. Câteva exemple: 25-35 ani (într-un anunț ce recrutează manager de vânzări imobiliare), 20-30 ani (într-un anunț ce recrutează un asistent al directorului de proiect), până la 55 ani (un anunț de recrutare a unui gardian), 30-45 ani (într-un anunț pentru dădacă), 40-56 ani (anunț pentru o bonă), până la 30 ani (anunț pentru o chelneriță), până la 45 ani (anunț pentru un șofer), 25-35 ani (anunț pentru un lăcătuș auto), 22-43 ani (anunț pentru instructori de fitness), 18-58 (anunț pentru instructori de fitness).

Într-un mod sugestiv, unele anunțuri de angajare utilizează formulări ce conțin indicii generice de vârstă pentru candidați/candidate: tânăr/tânăra, studentă sau elevă de liceu (un anunț ce recrutează persoane pentru degustare), studenți și elevi (un anunț ce recrutează persoane pentru figurație și modeling).

Dizabilitatea/starea sănătății

Deși nu utilizează formule ce ar indica direct cerințe sau pretenții față de anumite dizabilități (de ordin fizic, psihologic, de personalitate), unele anunțuri conțin formulări ce se referă la anumite trăsături și abilități pe care

persoanele cu dizabilități le-ar putea poseda în deficit.

Astfel, mai multe anunțuri se referă la cerințe privind vorbirea candidatului/candidatei. În afara cerinței de a vorbi corect (care însă nu este definită nicidecum!), unele anunțuri conțin solicitări ce se referă la caracteristici ale vorbirii: „vorbire clară” (în textul unui anunț cu privire la angajarea unui manager de recrutare la un centru de consultanță), „voce plăcută” (în textul unui anunț ce recrutează un manager informațional la un magazin online).

Alte anunțuri conțin cerințe cu privire la sănătatea sau condiția fizică a candidatului/candidatei. De exemplu, printre cerințele enumerate în textul unui anunț de angajare la funcția de revizor în cadrul unui holding se numără și cea de „rezistență fizică bună” (nedefinită nicidecum!). Într-un alt anunț de angajare în funcția de curier, printre cerințe se numără și cea de „sănătate”. În anunțul de angajare pentru funcția de șofer la un distribuitor de ape minerale se regăsește și cerința de a avea o formă fizică bună.

În mod evident, aceste cerințe sunt formulate într-un mod foarte generic, fără a conține indicații despre parametrii concreți, cu atât mai mult, justificări ale necesității acestor cerințe. În felul acesta, angajatorii dispun de o marjă de manevră foarte largă, în cadrul căreia pot decide în mod arbitrar și nejustificat (decât din rațiuni subiective) cine dintre persoanele ce candidează pentru postul de muncă oferit este mai sănătoasă și cu o voce mai clară.

Starea civilă

Unul dintre anunțurile analizate care se referea la angajarea unei vânzătoare pentru un magazin de mărfuri pentru copii, care solicita candidatul să indice „starea civilă, prezența/absența copiilor”, precum și, în caz de existență a copiilor, vârsta acestora. În mod evident, nici statutul civil (căsătorită/necăsătorită, cu copii sau fără copii) nu constituie o competență/responsabilitate specifică postului de vânzător, ci mai degrabă, în opinia noastră, este un criteriu potențial de discriminare (angajatorii pot alege să angajeze femeile cu copii din motivul că acestea deja au experiența comunicării și îngrijirii copiilor sau pot alege femeile fără copii din motive ce țin de plățile salariale și regimul de muncă).

În toate cazurile este vorba de o cerință cu potențial discriminatoriu.

Locul de trai

În unul din anunțurile analizate, printre cerințele menționate există una potrivit căreia candidații/candidatele trebuie să dețină „viză de reședință de Chișinău”. În viziunea noastră, această cerință conține un criteriu de discriminare pe baza locului de trai. Aceasta exclude din procesul de angajare persoane ce locuiesc în Chișinău (locul unde este amplasată entitatea economică care angajează), dar nu au viză de reședință în oraș. Or, viza de reședință reprezintă un criteriu important doar pentru exercitarea unor drepturi politice (cum este dreptul de a vota la alegerile și referendumurile locale) sau obligații fiscale (plata impozitelor). Aceasta nu se referă în niciun fel și nu impune limite dreptului de a munci. Altfel spus, fiecare cetățean al Republicii Moldova are dreptul să muncească în orice parte a țării (sau în afara ei), așa cum crede de cuviință. Iar solicitarea unei vize de reședință (care ține de posesia domiciliului) la angajare reprezintă un caz abuziv și discriminatoriu.

Cazierul juridic

Unul dintre anunțurile de angajare se referea la recrutarea unui grădinar pentru munci în cartierul Telecentru și indica, printre cerințe, și cea de a fi „fără antecedente penale” (rus. Без судимостей!). În opinia noastră, această cerință este în mod cert discriminatorie. Persoanele care au săvârșit anumite fapte pasibile de pedeapsă conform legislației în vigoare pentru care au ispășit anumite termene în instituțiile de tip penitenciar sau în alte forme (arest la domiciliu, condamnare cu suspendare), au plătit deja pentru faptele lor și, la încheierea termenului de executare a sentinței, trebuie considerate ca unele ce nu mai au restanțe față de societate și beneficiază de toate drepturile și privilegiile de care se bucură restul cetățenilor, inclusiv în câmpul muncii. Cu atât mai mult, trecutul lor nu ar trebui să conteze în procesul de angajare în prezent.

Alte criterii de discriminare

Un alt grup de criterii cu potențial discriminatoriu este grupul ce conține cerințe formulate arbitrar, vag și imprecis, ce conțin potențial înalt de discriminare. De exemplu, un anunț ce căuta un manager de restaurant formula cerința ca persoanele ce candidează pentru acel post de muncă să aibă simțul umorului. În aceeași ordine de idei se înscriu și alte formulări:

persoană cumsecade, persoană fără vicii, persoană comunicabilă, persoană responsabilă, personalitate flexibilă, energică, responsabilă, dornică de a învăța lucruri noi, personalitate orientată spre rezultat, persoană pozitivă, rezistentă la stres, abilitatea de a predispuce către sine. Caracteristica generală a acestor trăsături este că sunt formulate vag, imprecis și lasă mult loc de interpretare (cum definim, de exemplu, rezistența la stres sau personalitatea flexibilă ori persoana pozitivă?)

Discriminarea indirectă

Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității definește discriminarea indirectă ca fiind „orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare”¹⁷. Așa cum menționam mai sus, cerințele de a însoți dosarul de aplicare pentru un post de muncă cu o fotografie pot semnala că ne aflăm în prezența unei discriminări indirecte pe criteriu de dizabilitate sau origine etnică ș.a.

În anunțurile analizate, o cerință care face dovada unei discriminări indirecte este cea privind prezența permisului de conducere. În același timp, posturile scoase la concurs nu implică multă mobilitate (muncă de birou sau sedentară), presupun atribuții ce pot fi îndeplinite și prin alt fel de mobilitate (cu bicicleta sau cu transportul public). În acest fel sunt dezavantajate atât persoanele ce nu au permis de conducere, cât și persoanele care, din motive ce pot ține de o dizabilitate, nu pot obține un permis de conducere.

De exemplu, unul dintre anunțuri pentru un manager de transport solicită permis de conducere (categoria B). Printre cerințele postului de muncă scos la concurs – coordonarea, planificarea, urmărirea zilnică a sarcinilor de transport, planificarea bugetului auto, planificarea verificărilor tehnice, informarea activă, raportarea – nu se regăsește niciuna care ar presupune mobilitate. Pe de altă parte, un alt anunț de angajare solicita prezența permisului de conducere pentru un officer ipotecar, însă în descrierea postului se preciza doar că viitorul angajat se va deplasa la anumite adrese și va face poze ale obiectelor tranzacțiilor. În mod absolut evident, nici

¹⁷ <http://lex.justice.md/md/343361/>

deplasarea pe anumite adrese, nici efectuarea unor poze nu necesită permis de conducere.

Alte anunțuri de angajare solicită prezența permisului de conducere pentru posturi de muncă ce presupun muncă sedentară sau munca într-un singur loc. Unul dintre anunțuri, bunăoară, solicita prezența permisului de conducere pentru un post de gardian.

Criteriul experienței reprezintă la fel un exemplu de discriminare indirectă. De cele mai multe ori acesta se referă și la șoferi, și la anumite cerințe față de ei. În opinia noastră, cerințe precum „experiență de minim doi ani” sau „experiență de minim 10 ani” pentru posturi de șoferi constituie cazuri clare de discriminare indirectă. Cursurile de șoferie care se termină cu acordarea permisului de conducere includ atât ore practice, cât și ore teoretice suficiente pentru a-i da dreptul persoanei ce le-a absolvit să conducă autovehiculul din categoria respectivă, fără alte restricții. Solicitarea unei experiențe de „minimum 10 ani”, așa cum este indicat într-un anunț de angajare pentru șoferi, dezavantajează mai ales pe tineri, dar și persoanele de orice vârstă care au absolvit recent cursurile de șoferie.

Unele anunțuri indică și solicitarea ca viitorul angajat să dețină cetățenia românească pentru deplasări în cadrul UE și România. Aceste anunțuri ignoră faptul că cetățenii moldoveni pot călători liber, în baza pașapoartelor biometrice pe care le posedă, atât pe teritoriul României, cât și pe teritoriul majorității țărilor UE (în anunțurile ce conțineau această solicitare nu erau indicate călătoriile spre țări în care cetățenii moldoveni nu pot intra fără vize, de exemplu Marea Britanie).

Analiza dimensiunilor manifestărilor discriminatorii identificate prin raportare la impactul acestora asupra persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

Evaluarea dimensiunilor aferente manifestărilor discriminatorii asupra persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă reprezintă un proces complex, studiat în mod insuficient în Republica Moldova. Una dintre cauzele principale ale acestei stări de lucruri rezidă în cantitatea redusă a cercetărilor academice și non-academice în acest domeniu.

Astfel, pe site-ul Consiliului Național pentru Acreditare și Atestare,

instituția abilitată cu atestarea cadrelor științifice și științifico-didactice de înaltă calificare (doctorat și post-doctorat), nu a fost găsită nicio teză de doctor sau doctor habilitat ce ar aborda această problemă¹⁸. Acest fapt înseamnă că tema discriminării pe piața muncii încă nu a reușit să trezească interesul comunității științifice.

Pe de altă parte, instituțiile statului abilitate să monitorizeze piața muncii, inclusiv la capitolul discriminare în angajare (Confederația Națională a Sindicatelor, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspectoratul de Stat al Muncii), nu au demarat încă practica de a colecta indicatori și date specifice ce s-ar referi la domeniul discriminării. De exemplu, deși angajamentul și recomandarea de a „monitoriza nediscriminarea în muncă” au fost asumate de Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) și se conțin în raportul anual din 2016¹⁹, Inspectoratul nu colectează statistici în domeniul discriminării pe piața muncii, cu reflectarea acestora în rapoartele sale lunare și anuale (cu excepția indicatorilor privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități).

Mult mai bine stă situația în sectorul asociativ, unde mai multe ONG-uri – Fundația Soros-Moldova, Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”, Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale „Viitorul”, Centrul de Resurse Juridice din Moldova, platforma media nediscriminare.md – au realizat de-a lungul anilor studii și investigații despre comiterea cazurilor de inegalități și discriminare în câmpul muncii (la angajare, la locul de muncă etc.

Din aceste motive, informația despre amploarea fenomenului de discriminare pe piața muncii, despre impactul stereotipurilor de gen, etnie, vârstă și altele asupra persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este mai degrabă compusă din cauze individuale care depind de disponibilitatea unor persoane concrete de a-și povesti istoriile, de a scoate în public cazurile de discriminare la care au fost supuse.

Datele existente relevă următoarele:

Gen

Femeile continuă să fie discriminate în societatea moldovenească, inclusiv pe piața muncii. Astfel, conform indicatorilor Biroului Național de Statistică, disparitatea salarială de gen pe activități economice era de 14,5% în 2016,

¹⁸ <http://www.cnaa.acad.md/> (au fost consultate tezele la disciplinele Economie, Sociologie și Psihologie).

¹⁹ Inspectoratul de Stat al Muncii. Raportul nr. 1206 din 30.06.2017. Sursa: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=370846>

fiind în continuă creștere accelerată din 2013 (când valoarea acesteia era de 11,6%)²⁰. În unele domenii, precum cel al Informațiilor și Comunicațiilor, acesta atinge o cifră de 32,8% (în creștere cu 10% în comparație cu anul 2013), iar în sectorul activităților financiare și de asigurări disparitatea este de tocmai 41,4% (crescând aproape de 3 ori față de anul 2013!, adică de la 14,2%)²¹. La fel, a crescut și diferența de pensii între femei și bărbați, de la 10,12% în 2011 la 17,17% în 2014²². Conform aceluiași studiu, „În 2014, valoarea pierderilor medii anuale, pe care le-au suportat femeile din cauza diferențelor salariale, a fost de 7620 MDL. Această taxă invizibilă, aplicată în mare parte femeilor, are o valoare de 57150 MDL în activitățile de editare, 45199 MDL în domeniul IT, mai mult de 30000 în domeniul consultanței în afaceri și sectorului financiar”²³. Conform unor estimări, pierderile realizate în urma diferențelor salariale ajungeau, în 2014, la 2.32 miliarde de lei, adică echivalentul a 2,32% din Produsul Intern Brut al țării²⁴.

Femeile din Moldova sunt de asemenea discriminate și pe verticală, adică, în afara faptului că primesc salarii mai mici, angajatele-femei tind să se concentreze mai puțin în zona conducerii întreprinderilor/entităților economice/instituțiilor publice, fapt care contribuie în mod suplimentar la acumularea diferențelor salariale, pe de o parte, dar are și consecințe asupra calității ocupării, asupra creșterii profesionale și în carieră, asupra încrederii în sine.

Așa cum arătam în analiza anunțurilor de angajare, majoritatea anunțurilor de angajare orientate spre femei tind să valorifice și să prefere abilități pe care le-am calificat ca fiind *capacități și abilități pasiv-dominante*, spre deosebire de anunțurile de angajare orientate spre bărbați, care valorificau și apreciau pozitiv *capacități activ-dominante*.

Utilizarea unor criterii discriminatorii de gen în anunțurile de angajare are drept efect:

- consolidarea stereotipurilor în privința nișelor de ocupare pentru genuri (adică contribuie la consolidarea percepției că unele job-uri

²⁰ Biroul Național de Statistică. Statistica gender. Abilitarea economica a femeilor. Disparitatea salarială de gen pe activități economice, 2013-2016, http://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/50%20Statistica%20gender/50%20Statistica%20gender__GEN01/GEN012400sal.px/table/tableViewLayout1/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774

²¹ Idem.

²² Inegalitățile salariale de gen în Moldova, <http://egalitatedegen.md/mdocs-posts/inegalitatile-salariale-de-gen-in-moldova/>

²³ Idem, pag. 3.

²⁴ Idem, pag. 4.

sunt pentru „femei”, iar alte job-uri sunt pentru „bărbați”). De exemplu, în domeniul sănătății și asistenței sociale femeile ocupă 79,4% din totalul salariaților, în învățământ – 74,3%, pe când în administrația publică – doar 36,4%).

Astfel,

- consolidarea stereotipurilor cu privire la modul în care persoanele de gen diferit trebuie să se comporte la locul de muncă (femeile – pasive, iar bărbații – activi);
- „feminizarea” sau „masculinizarea” unei profesii constituie o barieră simbolică suplimentară pentru persoanele de sex opus care ar vrea să se angajeze în această profesie. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sunt descurajate să aplice pentru acel loc dacă angajatorii instituie criterii de discriminare de gen. În acest fel, este sporită marginalizarea economică și socială a femeilor.

La acest capitol, al luptei cu „feminizarea” și „masculinizarea” unor profesii, autoritățile publice ar trebui să joace un rol mai activ. De exemplu, bariera simbolică de gen între profesii s-ar diminua la sigur dacă Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale ar promova, prin intermediul principalului instrument care reglementează denumirile de profesii – Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova – o abordare incluzivă din punctul de vedere al egalității de gen. La moment, acest Clasificator (de care se conduc majoritatea instituțiilor publice atunci când elaborează organigrame, fișe de post, contracte de muncă sau contracte de prestări servicii, anunțuri de vacanțe a unor posturi de muncă) conține într-o proporție covârșitoare denumiri formulate la genul masculin. Se recomandă utilizarea ambelor forme de gen, atunci când este posibil, pentru toate ocupațiile;

- unele grupuri de femei – femeile însărcinate sau femeile cu copii mici – se confruntă cu fenomene de discriminare mai pronunțată la angajare și în activitatea de muncă. Astfel, unii angajatori adresează, în timpul interviului de angajare, întrebări cu privire la intenția femeilor de a avea copii în următorii ani, dacă sunt însărcinate la moment, dacă au copii (cum este și cazul anunțului de angajare menționat în capitolul anterior în care angajatorul, un magazin de produse pentru copii, ruga candidatele să trimită detalii despre starea lor civilă, despre prezența, numărul și vârsta copiilor aflați la întreținere). Într-un reportaj-investigație făcut de postul de radio Europa Liberă în 2012, o

jurnalistă a telefonat mai multor angajatori, din domeniul de stat și cel privat, răspunzând unor anunțuri de angajare și a menționat în mod expres că este însărcinată. Doar unul din cele câteva zeci de angajatori a acceptat să programeze un interviu cu persoana în cauză, în timp ce ceilalți angajatori i-au spus direct sau i-au dat de înțeles că nu va ocupa postul din motivul sarcinii. „Nu, dacă sunteți însărcinată, nu.”, i-a răspuns, bunăoară, Curtea de Conturi, care declarase disponibil un post de muncă²⁵;

- unele cerințe, ca mobilitatea, rezistența la stres, limitează accesul femeilor sau al persoanelor cu o stare a sănătății specifică la anumite meserii din motivul că, pe de o parte, presupun muncă peste program, pe care majoritatea femeilor nu o pot face din cauza obligațiilor casnice sau deplasări imposibile din aceleași motive. În același timp, ele perpetuează percepția că aceste meserii/profesii sunt în mod „natural” feminizate sau masculinizate, contribuind la consolidarea și perpetuarea stereotipurilor de gen.

Dizabilitate

Persoanele cu dizabilități reprezintă, conform studiilor, categoria cea mai frecvent discriminată la angajarea în câmpul muncii²⁶. Discriminarea acestei categorii se întâmplă, în opinia experților, din mai multe motive: lipsa unor politici eficiente și proactive ale statului în acest domeniu (stimularea și recompensarea într-un mod atractiv a entităților economice ce angajează persoane cu dizabilități²⁷), infrastructura fizică publică (drumuri, căi de acces în clădiri etc.) proastă ce nu permite persoanelor cu dizabilități să se bucure de aceleași condiții de acces și mobilitate ca și persoanele fără dizabilități, inadaptarea multor locuri de muncă la cerințele persoanelor cu dizabilități etc. Din aceste motive, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități în vârstă de 15 ani și peste este de doar 46,7%,

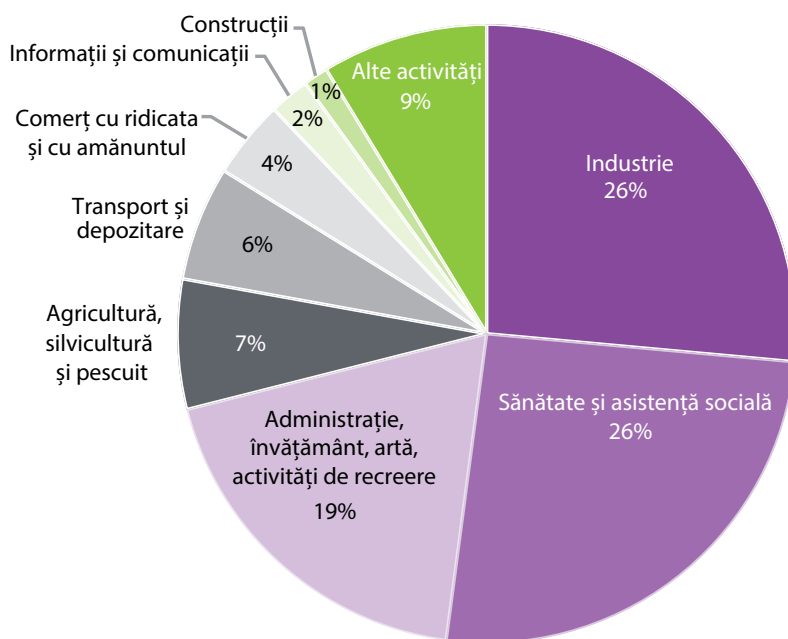
²⁵ Cornelia Cozonac. Discriminarea femeii în câmpul muncii: cazul femeilor gravide, <https://www.europalibera.org/a/24507729.html>

²⁶ Percepțiile populației din Republica Moldova privind fenomenul discriminării: studiu sociologic. Fundația Soros-Moldova, Editura Cartier, 2011, pag. 18.

²⁷ O cercetare realizată de portalul nediscriminare.md găsea că mediul de afaceri ar fi mai receptiv la stimulente pozitive (recompense, facilități) pentru a angaja persoane cu dizabilități, decât pedepse și amenzi pentru neangajarea acestora: „Unii manageri sunt de acord ca viitoarele amenzi care vor fi achitate de către angajatori ar putea fi acumulate într-un fond din care să se investească în construcția rampelor și adaptarea locurilor de muncă. Totodată, amenzile nu i-ar încuraja pe manageri să sporească crearea locurilor de muncă, în schimb, investițiile acumulate în baza acestor plăți ar facilita integrarea acestor persoane pe piața muncii”. Persoanele cu dizabilități așteaptă schimbări în domeniul protecției muncii, <http://discriminare.md/persoanele-cu-dizabilitati-asteapta-schimbari-in-domeniul-protectiei-muncii/>

față de 67,4%, în cazul persoanelor fără dizabilitate²⁸. Persoanele cu dizabilități sunt angajate în mod preponderent pe cont propriu în agricultură (67,6%), mai ales cele din mediul rural (76,9%), adică în sectorul în care se înregistrează printre cele mai mici venituri. Pe de altă parte, 72,3% din totalul persoanelor cu dizabilități ocupate din mediul urban sunt salariați. În același timp, în conformitate cu datele BNS, persoanele cu dizabilități constituiau, la sfârșitul anului 2015, doar 0,9% din numărul total de salariați în Republica Moldova²⁹. Mai mult decât atât, calitatea ocupării persoanelor cu dizabilități este mult mai scăzută decât a restului populației. Astfel, majoritatea persoanelor cu dizabilități care se angajează în câmpul muncii fac munci ce țin de specialități necalificate, cum ar fi operatori la calculator, bucătari, bibliotecari, muncă de croitorie, contabilitate, secretariat etc.

Graficul de mai jos reprezintă distribuția persoanelor cu dizabilități cu statut de salariat, conform datelor BNS³⁰.



²⁸ Biroul Național de Statistică. Situația persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova. 30.11.2016, <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5434&parent=0>

²⁹ Idem.

³⁰ Idem.

Diferențele de calitate a ocupării între persoanele cu abilități și celelalte grupuri de cetățeni sunt reflectate ulterior în diferențele de pensii între aceste grupuri. Astfel, la 1 ianuarie 2016 mărimea pensiei pentru dizabilitate a constituit 933,4 lei, comparativ cu 1165,2 lei pentru pensionari³¹. Doar pensiile pentru dizabilitate severă sunt de o mărime comparabilă cu celelalte pensii (1173,9 lei contra 1165,2 lei). Această disparitate se menține în timp: cu începere din 2011, mărimea pensiei per total a crescut cu 33%, în timp ce mărimea pensiei pentru dizabilitate – cu 30%.

Ce efect au anunțurile de angajare cu caracter discriminatoriu asupra persoanelor cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă? În primul rând, atunci când citesc anunțul acestea sunt descurajate să aplice pentru locurile de muncă indicate în anunț. Adică, angajatorul instituie în mod ilegal un filtru de acces ce barează calea persoanelor cu dizabilități. Mărturiile individuale ale persoanelor cu dizabilități care au încercat să se angajeze în câmpul muncii arată că mai mulți angajatori refuză să le angajeze, inclusiv în cazurile când anunțurile nu conțin criterii discriminatorii. Astfel, un tânăr cu dificultăți locomotorii a încercat să se angajeze la o companie ce gestionează un program de Work and Travel pentru studenți și studente din Republica Moldova și „i s-a refuzat invitația la un interviu de angajare după ce reprezentantul firmei „Acord Travel” a aflat că persoana se află în cărucior”³². Neangajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități are și efecte ale calității vieții sociale a acestora. Astfel, în lipsa unui loc de muncă care să le asigure atât un venit, cât și posibilități de socializare, persoanele cu dizabilități sunt nevoite să ducă un mod singuratic, segregat de viață, având o viață socială săracă³³.

Vârstă

Dintre grupurile de vârstă dezavantajate, două sunt discriminate în mod pronunțat: tinerii (16-29 ani) și persoanele în etate (60 ani și peste). Pe parcursul anului 2016, agențiile teritoriale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) au înregistrat cu statut de șomer cca 15,4 mii de persoane tinere (16-29 ani), ceea ce constituie cca 31% din numărul total de șomeri înregistrați³⁴. Pe de altă parte, din cei peste 21 mii

³¹ Idem.

³² <http://discriminare.md/persoanele-cu-dizabilitati-asteapta-schimbari-in-domeniul-protectiei-muncii/>

³³ Monitorul Social. Integrare, oportunități egale și protecție a persoanelor cu dizabilități. Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale „Viitorul”, pag.18, <http://www.viitorul.org/ro/library-books/499>

³⁴ Raportul ANOFM pentru anul 2016. <http://anofm.md/files/elfinder/Raportul%20activit.%20ANOFM%202016%20%20ulti-ma%20varianta.docx>

de șomeri înregistrați în luna iunie 2017 la ANOFM, 4662, adică 22%, aveau vârsta de la 55 la 60 de ani, iar dintre aceștia 68% continuau să șomeze³⁵.

În mod cert, cauzele discriminării diverselor grupe de vârstă în câmpul muncii sunt diferite. Pentru tineri, motivul principal constă în lipsa de experiență (bărbați), în lipsa de experiență plus obligații de familie (creșterea și îngrijirea copiilor) pentru femei. Pentru persoanele în etate, cauzele țin de reducerea mobilității, de stereotipurile conform cărora bătrânii nu mai sunt energici sau nu mai corespund unor job-uri, de anumite politici ale companiilor de a avea, în scopuri de marketing, personal tânăr (în scopul promovării imaginii companiilor ca fiind tinere, inovatoare, flexibile și dinamice).

Din analiza anunțurilor de angajare făcută mai sus rezultă că toate (!) anunțurile ce conțineau criteriile discriminatorii cu privire la vârstă, indicau limite și intervale de vârstă ce dezavantajează în mod clar persoanele în etate. Astfel, limita cea mai de sus este de 56 ani, în timp ce restul anunțurilor indică intervale de vârstă mult mai mici. În absolut toate cazurile când era prezentă o cerință de vârstă, munca și responsabilitățile descrise în anunț puteau fi îndeplinite cu succes și de persoanele în etate.

Anunțurile cu caracter discriminatoriu de vârstă au următoarele efecte:

- contribuie la consolidarea stereotipurilor în privința diverselor grupuri de vârstă (tinerii – activi, bătrânii – pasivi), la asocierea unor valori „pozitive” cu unele grupuri (tinerii – energie, creativitate, flexibilitate, inovație), și a unor valori negative cu alte grupuri de vârstă (bătrânii – rigizi, greoi, dificil de schimbat și adaptat);
- contribuie la perpetuarea șomajului printre persoanele în etate din cauză că acestea nu pot accesa posturi care le sunt accesibile ca și competență și experiență;
- contribuie la consolidarea percepției asocierii unor meserii cu o anumită vârstă (chelnerițele sau însoțitoarele de bord sunt întotdeauna tinere), profesoarele sunt „experimentate”, deci mai în vârstă etc.

Cazierul juridic

Conform studiilor în domeniul reinsertiei sociale a persoanelor eliberate din detenție, inexistența unui loc de muncă constituie problema principală

³⁵ Raport statistic privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă ale Republicii Moldova în ianuarie – iunie 2017, <http://www.anofm.md/files/documents/ianuarie%20-%20iunie%202017%20SITE.docx>

pe care o au ex-condamnații³⁶. Soluționarea chestiunii privind accesul la un loc de muncă ar contribui la soluționarea acestei probleme și la o reintegrare mai eficientă. Un articol realizat în 2013 de Ziarul de Gardă prezenta cazul unei foste deținute care, după ispășirea pedepsei la Rusca (în detenție femeia a învățat meseria de croitoreasă), a încercat să se angajeze la o fabrică de confecții, dar a fost refuzată din moment ce angajatorul a aflat că are antecedente penale (chiar dacă stinse)³⁷.

Anunțurile de angajare ce menționează lipsa antecedentelor penale (nu se face mențiunea că ar fi stinse, că ar fi nestinse, deci, înțelegem că este vorba de antecedente penale în general) au următoarele efecte:

- cresc dificultatea de reinsertie socială a persoanelor eliberate din detenție prin includerea unor bariere nejustificate la angajarea acestora în câmpul muncii. Or, conform statisticilor, majoritatea ex-deținuților care comit recidivă o fac anume din cauza lipsei unui loc de muncă și a situației materiale precare ce derivă din aceasta;
- contribuie la perpetuarea stigmei și oprobiului dincolo de termenul de detenție pentru persoanele care, în mod legal, și-au ispășit deja termenele prescrise de sistemul de justiție.

³⁶ Institutul de Reforme Penale. Raport de monitorizare: Probațiunea în Moldova, <http://irp.md/library/publications/496-raport-de-monitorizare-probaiunea-n-moldova.html>

³⁷ Ziarul de Gardă. Detenția de după închisoare, <https://www.zdg.md/editia-print/social/detentia-de-dupa-inchisoare>

CONCLUZII

Studiul anunțurilor de angajare cu caracter discriminatoriu a revelat mai multe realități:

- angajatorii nu se sfiesc deloc să includă criterii discriminatorii în anunțurile de angajare (22%, sau mai mult de o cincime din anunțurile monitorizate includeau asemenea criterii);
- site-urile ce postează anunțuri de angajare nu dispun de ghiduri, modele sau reguli de alcătuire a anunțurilor ce ar evita formulele discriminatorii. La fel, site-urile analizate nu dispun nici de modalități clare și transparente de sancționare a celor care postează anunțuri de angajare cu caracter discriminatoriu;
- anunțurile de angajare cu caracter discriminatoriu contribuie la consolidarea, reproducerea și perpetuarea în câmpul muncii a stereotipurilor sociale cu privire la gen, vârstă, aspectul fizic și alte trăsături;
- cele mai multe anunțuri de angajare conțin referințe discriminatorii la sexul candidaților, apoi la vârsta și aspectul fizic al acestora.

RECOMANDĂRI

În baza studiului asupra anunțurilor cu caracter discriminatoriu – sintagme și formule verbale folosite – formulăm următoarele recomandări.

Pentru angajatori:

- evitarea utilizării, pentru denumirea meseriilor, a unor substantive de un singur gen, care sugerează sexul candidatului/candidatei, precum: șofer, masor, chelneriță, însoțitoare, secretară etc. Aceasta nu doar că contribuie la discriminarea persoanelor de sex opus care ar vrea să aplice pentru același loc de muncă (de exemplu, un bărbat care ar vrea să aplice pentru un post de infirmieră/asistentă medicală sau o femeie care vrea să aplice pentru un post de șofer), ci și perpetuează fenomenul asocierii unor meserii și profesii cu un singur gen (de exemplu, șofer, masor, director – de obicei *bărbat*, și chelneriță, secretară, infirmieră – de obicei *femeie*);
- evitarea utilizării, în anunțurile de angajare, a unor indicatori fizici (de exemplu, înălțime, masă corporală, condiție fizică, aspect exterior), de vârstă, stare civilă (căsătorit/ă sau necăsătorit/ă), care constituie exemple clare de discriminare. În acest sens, se recomandă excluderea altor criterii decât cele care sunt esențiale și determinante prin raportare la natura și specificul activității;
- alcătuirea anunțurilor de angajare pe principii incluzive și non-discriminatorii. Astfel, recomandăm utilizarea ambelor genuri în anunț (de exemplu, angajăm șofer/șoferiță, asistent/asistentă etc.), fapt ce ar deschide aplicația de job pentru ambele genuri. De asemenea, recomandăm folosirea unor formule neutre din punctul de vedere al genului la descrierea cerințelor locului de muncă. De exemplu, în loc de „competent/competentă, cunoscător/cunoscătoare”, pot fi utilizate formulele neutre: „persoanele interesate trebuie să îndeplinească

următoarele cerințe: competență, cunoaștere”;

- eliminarea în totalitate a cerințelor ce nu țin de fișa de post a job-ului respectiv: de exemplu, eliminarea cerinței ca persoanele interesate să trimită imagini sau altă informație confidențială (copie a buletinului de identitate etc.) potențialului angajator.

Pentru site-urile de anunțuri:

- elaborarea și publicarea pe site-uri a unor ghiduri ce ar învăța utilizatorii să alcătuiască anunțurile de angajare într-un mod corect, prin excluderea atitudinilor discriminatorii. Acest ghid va ajuta persoanele care plasează anunțurile să evite formulările discriminatorii, cele care intervin nepermis în viața privată a candidaților/candidatelor (de exemplu, cerința cu privire la starea familială) etc.;
- alcătuirea unor algoritmi de verificare a anunțurilor înainte de plasare, de personal calificat, cu instruire în domeniul antidiscriminare, după posibilități sau algoritm automat – software sau ghiduri on-line prin intermediul căruia anunțurile ar trece o expertiză antidiscriminare;
- constituirea unor sisteme de încurajare și remunerare a utilizatorilor care se conformează cerințelor de a plasa anunțuri incluzive, non-discriminatorii. Aceste sisteme de remunerare pot include anumite beneficii bănești (credit al site-ului) sau non-materiale: prestigiu, vizibilitate suplimentară etc.;
- construirea unor algoritmi prin care utilizatorii site-ului (vizitatori, persoane în căutare de lucru, persoane care plasează anunțuri de angajare) să dispună de posibilitatea de a raporta varii încălcări sau atitudini/formulări discriminatorii în anunțurile de pe site. Ulterior, administrația site-ului va recomanda autorilor anunțurilor raportate să opereze anumite modificări pentru a le aduce în conformitate cu principiile non-discriminării, echității, egalității și incluziunii.

Pentru Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității:

- organizarea unor monitorizări periodice (trimestriale, anuale) ale site-urilor ce publică anunțuri de angajare, cu tentă generalistă (adică verificarea anunțurilor de angajare pe criterii multiple de discriminare)

sau pe o temă anume (de exemplu, verificarea anunțurilor de angajare pentru un singur criteriu de discriminare – gen sau vârstă ori aspect fizic etc.);

- elaborarea unor ghiduri metodologice în format divers (pe hârtie, on-line, software), care să conțină indicații și reguli clare și concise despre modul în care angajatorii ar trebui să formuleze anunțurile de angajare, formulările și cerințele pe care aceștia trebuie să le evite așa încât anunțurile să nu aibă o tentă discriminatorie și să fie incluzive;
- stimularea practicii de publicare a anunțurilor de angajare incluzive și non-discriminatorii, prin instituirea unor mecanisme de recompensă simbolică (premii, mențiuni, diplome) pentru site-urile care se conformează principiilor non-discriminării, care moderează/stimulează plasarea anunțurilor incluzive, oferă utilizatorilor proprii instrumente (ghiduri) de alcătuire a anunțurilor de angajare conform principiilor non-discriminării.

Pentru alte autorități:

- Se recomandă Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă să folosească, în rapoartele și anunțurile sale cu privire la locurile de muncă vacante, formulări neutre din punctul de vedere al genului sau formulări ce conțin denumiri ale meseriilor la ambele genuri. La moment, ANOFM utilizează nume ce perpetuează stereotipurile de gen (preponderent ANOFM utilizează forma masculină – inspector, inginer, director, dar și secretară, femeie de serviciu etc.);
- Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) trebuie să colecteze informații și cu privire la discriminarea în câmpul muncii (la angajare, la locul de muncă);
- Parlamentul ar trebui să inițieze amendamente la Legea presei nr. 243 din 26.10.1994 prin care ar limita publicarea anunțurilor de angajare cu caracter discriminatoriu în presă și ar obliga mijloacele de informare în masă să respecte principiile egalității și non-discriminării;
- se recomandă Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să revadă Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova prin adăugarea, pentru fiecare poziție, a unui echivalent la genul feminin. În prezent, Clasificatorul include preponderent denumirea ocupațiilor la genul masculin.