



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

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

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr.180, bir.600
tel.: +373 (0) 22 21-28-07

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Стефан чел Маре, 180, каб. 600
тел.: +373 (0) 22 21-28-07

DECIZIE

din 8 septembrie 2015

în cauza nr. 273/15 pornită prin autosesizare

privind discriminarea în câmpul muncii bazată pe criteriu de sex, ce se conține în Ordinul nr. 22 din 3 martie 2014 al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, publicat în MO nr. 120 – 126 din 23.05.2014, prin care a fost aprobat Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova

(CORM 006-14) și în Hotărîrea de Guvern nr. 264 din 06.10.1993 privind aprobarea Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor și Normelor de solicitare maximă, admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, la ședințele de deliberare din 13 iulie, 1 septembrie și 8 septembrie 2015, a examinat cauza nr: 273/15, analizând susținerile scrise și verbale ale **reclamaților**: Guvernul Republicii Moldova, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei **cu privire la** discriminarea în câmpul muncii, bazată pe criteriu de sex **au deliberat cu privire la următoarele:**

I. Actele de procedură îndeplinite

- 1.1 În conformitate cu pct. 15 lit. b), pct. 16 lit. f) și pct. 39 din Regulamentul de activitate al Consiliului, aprobat prin Legea nr. 298 din 21.12.2012, la 10.06.2015 a fost înregistrată nota de autosesizare cu nr. 566, semnată de către membra-raportor Doina Ioana Străisteanu (f.d.3).
- 1.2 La data de 12.06.2015, instituțiilor reclamate le-au fost expediate scrisori, prin care li s-a solicitat prezentarea, pînă la data de 29.06.2015, a poziției vizavi de faptele expuse în nota de autosesizare (f.d. 54-55, 57-58). Totodată, părțile au fost citate să se prezinte la ședința de audieri planificată pentru data de 09.07.2015, ora 11.00.
- 1.3 Către data de 29.06.2015, instituțiile reclamate nu au prezentat nici un răspuns.
- 1.4 La data de 02.07.2015, instituția reclamată, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, a prezentat informația solicitată de Consiliu.
- 1.5 La data de 07.07.2015, Guvernul Republicii Moldova a prezentat poziția instituției vizavi de obiectul examinării.
- 1.6 La data de 09.07.2015, Consiliul a examinat nota de autosesizare în ședință deschisă.

II. Admisibilitatea obiectului autosesizării

- 2.1 Obiectul autosesizării corespunde cerințelor Art.13 din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității și nu ridică excepții de inadmisibilitate prevăzute de Art. 14 din aceeași lege. Nici unul din reclamați nu a ridicat excepții de inadmisibilitate.

III. Obiectul autosesizării

- 3.1 Discriminarea în câmpul muncii bazată pe sex, ce se conține în Ordinul nr. 22 din 3 martie 2014 al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, publicat în MO nr. 120 – 126 din 23.05.2014, prin care a fost aprobat Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14) și în Hotărîrea de Guvern nr. 264 din 06.10.1993 privind aprobarea Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor și Normelor de solicitare maximă, admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților.

IV. Motivele de fapt și de drept

A. Faptele expuse în nota de autosesizare

În nota de autosesizare (f.d.3), înregistrată la 10.06.2015, se arată următoarele:

- 4.1 „Principiul egalității de șanse pentru femei și bărbați, garantat astăzi prin două acte normative distincte: Legea nr. 5 privind asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați și Legea nr. 121 privind asigurarea egalității, presupune abolirea sexismului în modul de organizare și desfășurare a muncii dar și evitarea excluderii nejustificate a oricărei persoane din câmpul muncii doar din motiv că este de „sex-ul nepotrivit”. În această din urmă situație, legislația nediscriminare recunoaște cerința esențială profesională și determinantă drept excepție admisibilă de la discriminare. Asta presupune, că pentru fiecare loc de muncă, luat individual, se vor determina cerințele esențiale și profesionale pe care candidatul (-a) trebuie să le dețină pentru ocuparea funcției. Prin prisma acestui principiu, **Hotărîrea de Guvern nr. 264 din 06.10.1993 privind aprobarea Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor și Normelor de solicitare maximă, admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților** prezintă o problemă de drept în calea asigurării egalității de șanse pentru femei și bărbați pentru că reflectă stereotipurile de gen și prezumă că bărbații pot fi expuși condițiilor grele de muncă și la ridicarea și transportarea manuală a greutăților. Astăzi, practicile care reîntăresc stereotipurile despre bărbați ca fiind fizic mai puternici și rezistenți iar femeile fizic slabe și casnice, nu fac decât să susțină înțelegerea greșită a masculinității și feminității care, în cazul dat, dictează, prioritizează după sexul persoanei (!) accesul la un loc de muncă. Nomenclatorul în cauză defavorizează bărbatul prin stereotipizare (sexism secundar) și lipsește femeia de dreptul său de a decide munca pe care vrea să o presteze.”
- 4.2 „Cît privește **Ordinul nr. 22 din 3 martie 2014 al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei publicat în MO nr. 120 - 126 din 23.05.2014, prin care a fost aprobat Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14)**, observ că doar unele titluri a ocupațiilor sînt expuse la feminin, ex. „femeia de serviciu”, „dădacă”, „guvernantă”, „lenjereasă” ș.a. astfel punînd în practică stereotipul ce dictează că doar femeile trebuie să se ocupe de copii și curățenie. Titlurile ocupațiilor de conducere, ex. „șef”, „director”, „președinte”, „ministru” ș.a. nu sînt expuse decît la masculin, avînd la bază aceiași ilustrare a stereotipului de gen. Utilizarea titlurilor ocupațiilor după cum sînt aprobate în acest Clasificator este obligatorie pentru toate întreprinderile, organizațiile și instituțiile, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, începînd cu 1 ianuarie 2015. Utilizarea de către persoanele cu funcțiile de răspundere, la completarea documentelor oficiale, a denumirilor de profesii sau de funcții care nu corespund Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova se sancționează cu amendă de la 10 la 50 de unități convenționale, conform art. 56 alin. (1) din Codului contravențional. Așadar, sîntem în prezența unei situații clasice de sexism și este regretabil faptul că Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei nu a consultat acest Clasificator pînă la adoptarea acestuia, știind încă din 2013 despre rolul Consiliului în prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității.”

B. Susținerile instituției reclamate, Guvernul Republicii Moldova

- 4.3 În răspunsul recepționat de Consiliu la data de 07.07.2015 (f.d. 81-86) se comunică următoarele: „Dreptul la muncă și protecția muncii este un drept consfințit în art. 43 al Constituției Republicii Moldova. Astfel, în alin. (1) al articolului precitat, prevede că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Respectiv, salariații au dreptul la protecția muncii, măsuri de protecție ce privesc instituirea unui salariu minim pe economie, precum și alte situații specifice. Legea Supremă stabilește că, respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului, precum și faptul că toți cetățenii Republicii Moldova sînt 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. Munca femeilor și salariaților se organizează în conformitate cu Codul muncii al Republicii Moldova și Convențiile Organizației Internaționale a Muncii. Astfel, în înțelesul Convenției nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, prin termenul discriminare se înțelege: orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei, iar diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări. În același context Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, în art. 11 alin.(1), litera f) prevede angajamentul statelor părți de a lua toate măsurile corespunzătoare pentru eliminarea discriminării față de femeile în domeniul angajării în muncă, și a asigura pe baza egalității dintre femeie și bărbat aceleași drepturi în special și la ocrotirea sănătății și la securitatea condițiilor de muncă, inclusiv la salvagardarea funcțiilor de reproducere. Mai mult ca atât în același articol al Convenției menționate alin.(2), litera d) recomandă statelor părți să ia măsuri corespunzătoare avînd drept obiect asigurarea unei protecții speciale pentru femeile însărcinate, pentru care s-a dovedit că munca le este nocivă.”

- 4.4 În continuare, reclamatul face referire la cadrul normativ național în domeniu: „Astfel, art. 8 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova prevede că nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită. Art.248 al Codului muncii prevede lucrările la care este interzisă utilizarea muncii femeilor, precum și faptul că Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele și vătămătoare la care este interzisă folosirea muncii femeilor și Normele de solicitare maximă admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor. Autoritățile Republicii Moldova au depus în permanentă eforturi pentru a asigura, în măsura posibilităților și resurselor disponibile, un nivel decent al securității și sănătății în muncă. Legislația națională pertinentă, constînd mai cu seamă din Legea securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008, precum și dintr-un șir de acte normative subordonate legii, recunoaște ca prioritate măsurile de prevenire și diminuare a riscurilor profesionale în raport cu compensarea daunelor cauzate sănătății și prevăd un sistem ramificat de drepturi și obligații ale angajatorilor, salariaților și organelor administrației publice privind realizarea acestor măsuri, atât la nivel de unitate, cît și la nivel național. Cu toate acestea, există numeroase locuri de muncă unde riscurile profesionale nu pot fi eliminate complet.”
- 4.5 În aceeași ordine de idei, reclamatul arată că „[...]Interdicția utilizării muncii femeilor la lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare, precum și la lucrări subterane, are drept scop protecția sănătății reproductive a femeilor la muncile unde eliminarea sau diminuarea factorilor de risc profesional nu este posibilă datorită stadiului dezvoltării tehnice sau altor factori obiectivi. Urmare celor invocate, prin adoptarea normelor respective, ce stabilesc anumite restricții față de femei s-a ținut cont de particularitățile fiziologice, și anume particularitățile organismului feminin (sensibilitatea mărită față de unele substanțe toxice, inclusiv prin acțiunea lor asupra embrionului la etapele inițiale de formare a lui (mercur, plumb, solvenți organici, pesticide etc. precum și a radiațiilor); de asemenea musculatura mai slab dezvoltată, amplasarea organelor reproductive, ceea ce justifică de fapt respectarea unor normative admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților. Ținînd cont de acest fapt, ținem să menționăm că atât normele cuprinse în art.248 din Codul muncii, cît și Hotărîrea Guvernului nr.624 din 6 octombrie 1993 (are la bază prevederile art.248 din Codul muncii) nu pot fi privite ca discriminatorii – acestea cad sub incidența art.8 alin.(2) din Codul muncii, care stipulează că nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților determinate de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită. Or, protecția funcției reproductive se numără printre subiectele la care instrumentele internaționale în domeniul drepturilor femeii (în mod special CEDAW) solicită statelor întreprinderea unor acțiuni concrete.”
- 4.6 Referitor la ordinul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei nr.22 din 3 martie 2014, prin care a fost aprobat Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14)

reclamatul comunică următoarele: „Drepturile cetățenilor Republicii Moldova, bărbați și femei, în domeniul relațiilor de muncă sunt garantate și protejate de Constituția Republicii Moldova, Codul Muncii și alte acte legislative, pe când clasificatorul ocupațiilor (CORM 006-14) doar fixează denumirile ocupațiilor practicate de populație și le clasifică pe grupe după principiile stabilite. Clasificatorul CORM 006-14 reprezintă o versiune nouă a Clasificatorului CRM 006-97 care a fost în vigoare până la 31.12.2014 și care la rândul său a înlocuit Общесоюзный классификатор профессий рабочих должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)/86016 care se aplica anterior. CORM 006-14 a fost adus în concordanță cu ISCO-08 care a înlocuit ISCO-88 în baza căruia a fost elaborat clasificatorul precedent. La elaborarea noului Clasificator a fost luată în considerație și Clasificarea ocupațiilor din România pentru a unifica maximal posibil denumirile ocupațiilor în limba română. La elaborarea Clasificatorului a fost implicat activ Centrul de Terminologie al Institutului de Filologie al Academiei de Științe a Moldovei. La elaborarea clasificatorului CORM 006-14 au fost respectate principiile generale folosite pentru întocmirea clasificatoarelor din alte țări precum Clasificarea ocupațiilor din România, clasificatoarele din Rusia, Belarus, clasificatoarele europene ISCO-98 și ISCO-08 sunt în majoritate expuse la masculin singular sau la masculin plural și această prezentare este similară celei din dicționare, cum ar fi: profesor, -oară; operator, -oare. Mai mult ca atât, un număr impunător de denumiri de ocupații pot fi utilizate doar la masculin: agronom, agent, dealer, designer, manechin, medic, dulgher, webmaster, ministru, zugrav etc. La genul feminin în clasificatoare se indică doar denumirile de ocupații care nu pot fi expuse la masculin. Astfel Clasificarea ocupațiilor din România (COR) conține doar 23(!) de ocupații expuse la genul feminin, după cum urmează: călugăriță, cameristă hotel, călătoreasă lingerie, dactilografă, educatoare, femeie de serviciu, guvernantă de hotel/etaj, infirmieră, lenjereasă de hotel, menajeră, moașă, moașă șefă, metodistă, secretară, secretară-dactilografă, secretară prelucrare texte, soră medicală, soră medicală șefă, spălătoreasă lenjerie, stareță, stenodactilografă și stewardesă. Unele din ele se găsesc și în CORM 006-14. Suplimentar clasificatorul nostru mai conține încă 21 de ocupații expuse la genul feminin printre care am numi următoarele: brodează, cameristă-șefă, cusătoreasă, dantelăreasă, dădacă, econoamă, ghicitoare, manichiuristă, pedichiuristă, soră medicală de caritate, stenografă, țesătoare covoare. ISCO-88 (versiunea rusă) de asemenea conține 20 de denumiri la genul feminin („горничная”, „губернантка”, „няня”, „массажистка”, „санитарка”, „медицинская сестра”, „извея” ș.a.). Expunerea în Clasificator a denumirilor de ocupație „dădacă”, „guvernantă”, „lenjereasă”, „femeie de serviciu” și celorlalte ocupații expuse la genul feminin este o problemă lingvistică și nici într-un caz nu ține de nivelul ocupației (de conducere, specialist, lucrător calificat sau necalificat).”

C. Susținerea instituției reclamate, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

4.7 Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, în răspunsul prezentat referitor la faptele ce formează obiectul autosesizării (f.d. 61-64), menționează următoarele: „Drepturile fundamentale, inclusiv și dreptul la muncă este un drept garantat și protejat de Constituția Republicii Moldova, Codul Muncii și alte acte legislative. Pe când Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova are menirea doar de a stabili denumirile ocupațiilor (profesiilor și funcțiilor) practicate de populația activă a Republicii Moldova și clasificarea lor pe grupe în funcție de nivelul de omogenitate al activității desfășurate. Clasificatorul CORM 006-14 este armonizat cu Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor ISCO-08 și este compatibil cu Clasificarea ocupațiilor din România și din unele țări ale Comunității Statelor Independente (Rusia, Belarus), asigurându-se transparența informației economico-sociale în domeniul resurselor și utilizării forței de muncă. În acest scop, la elaborarea clasificatorului CORM 006-14 au fost respectate principiile generale internaționale folosite pentru întocmirea clasificatoarelor, astfel denumirile ocupațiilor sunt în majoritate expuse la masculin singular sau la masculin plural și această prezentare este similară celei din dicționare, cum ar fi: profesor, -oară; operator, -oare. Denumirile de ocupații din clasificatoare reprezintă desemnări de identificare, fără a face trimitere la persoane. Forma de masculin a denumirilor ocupațiilor utilizată în clasificatoare este conform uzanțelor, fiind considerată formă-tip sau formă inițială. Mai mult ca atât, un număr impunător de denumiri de ocupații pot fi utilizate doar la masculin: agronom, agent, dealer,

designer, manechin, medic, dulgher, webmaster, ministru, zugrav etc. La genul feminin în clasificatoare se indică doar denumirile de ocupații care nu pot fi expuse la masculin.”

4.8 În susținerea poziției, reclamatul informează: „Clasificarea ocupațiilor din România conține circa 20 de ocupații expuse la genul feminin, după cum urmează: călugăriță, cameristă hotel, călătoreasă lenjerie, dactilografă, educatoare, femeie de serviciu, guvernantă de hotel/etaj, infirmieră, lenjereasă de hotel, menajeră, moașă, moașă șefă, metodistă, secretară, secretară-dactilografă, secretară prelucrare texte, soră medicală, soră medicală șefă, spălătoreasă lenjerie, stareță, stenodactilografă și stewardesă etc. ISCO-88 (versiunea rusă) de asemenea conține circa 20 de denumiri la genul feminin („горничная”, „губернантка”, „няня”, „массажистка”, „санитарка”, „медицинская сестра” ș.a.). Evident unele din aceste denumiri se regăsesc și în CORM 006-14. Expunerea în clasificatorul autohton a denumirilor de ocupație cum ar fi „dădacă”, „guvernantă”, „lenjereasă”, „femeie de serviciu” și celorlalte ocupații expuse la genul feminin este o problemă lingvistică și nici într-un caz nu ține de nivelul ocupației (de conducere, specialist, lucrător calificat sau necalificat).”

4.9 În continuare, reclamatul afirmă: „Prezența în Clasificator a ocupațiilor la genul feminin în niciun caz nu exclude bărbații de la aceste ocupații. Pentru bărbați în Clasificator sunt prevăzute ocupații identice cum ar fi „îngrijitor de copii” care este identică cu ocupațiile „dădacă” și „guvernantă”. Respectiv ocupația „îngrijitor încăperi de producție și de servicii” este identică cu ocupația „femeie de serviciu”, iar ocupația „completator lenjerie” se asimilează cu ocupația „lenjereasă” și aceste genuri de activitate pot fi utilizate în măsură egală atât de bărbați cât și de femei.”

4.10 În privința faptului că titlurile funcțiilor de conducere sunt expuse doar la masculin reclamatul arată următoarele: „În privința expunerii majorității denumirilor funcțiilor de conducere sau de decizie la masculin vă informăm că ele sunt prevăzute de actele legislative și doar preluate în clasificatorul CORM 006-14. Astfel, Constituția Republicii Moldova, art. 77 prevede că șeful statului este „Președintele Republicii Moldova”, iar în art. 97 se stipulează că „Guvernul este alcătuit din Prim-ministru, viceprim-ministru, miniștri și alți membri stabiliți prin lege organică”. De asemenea la art. 112 este prevăzută funcția de „primar”, la art. 116 funcțiile de „judecător”, „președinte” și „vicepreședinte” ai instanțelor judecătorești, iar la art. 124 funcțiile de „procuror general” și „procuror”. Toate aceste denumiri de funcții sunt expuse la masculin, dar funcțiile respective pot fi ocupate de „...cetățeni ai Republicii Moldova”. Alte legi în care sunt indicate denumiri de funcții care sunt transcrise în Clasificator sunt:

- Legea nr.155 din 21 iulie 2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice;
- Legea nr. 199 din 16 iulie 2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică;
- Legea nr.436 din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală;
- Legea Curții de Conturi nr.261-XVI din 5 decembrie 2008;
- Legea nr. 80 din 7 mai 2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, lista poate fi continuată.”

4.11 Astfel, reclamatul consideră că afirmațiile privind excluderea femeilor de la funcțiile de conducere și prezența unei situații clasice de sexism prin expunerea unor titluri a ocupațiilor din Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova sunt nefondate. În susținerea poziției sale, reclamatul menționează: „Informația despre prezența femeilor în funcții de conducere a statului confirmă acest fapt și anume: vicepreședinte de Parlament, 3 miniștri, Președinte a Consiliului Concurenței, zeci de primari. În autoritățile publice centrale și locale femeile - funcționari publici constituie 56,8 %. În învățământ sunt 3 funcții pedagogice de bază: învățător, profesor și educator (toate denumite la masculin) și 88,3 % din numărul total al pedagogilor îl constituie femeile. Mai mult, ocupația de medic denumirea căreia nu poate fi expusă la feminin, la o cotă de 61,5% este profesată de femei.”

4.12 Referitor la înscrierea în carnetul de muncă, reclamatul menționează că în conformitate cu Hotărârea Guvernului privind carnetul de muncă nr. 1449 din 24.12.2007, înscrierile privind denumirea activității, profesiei sau funcției se efectuează în corespundere cu denumirea acestora, specificată în Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova.

- 4.13 În continuare, reclamatul subliniază că denumirile de ocupații din clasificator reprezintă desemnări de identificare, fără a face trimitere la persoane, precum și faptul că clasificatorul prevede ocupații asimilate pentru activități identice. Totodată, reclamatul punctează: „În unele cazuri utilizarea unor funcții la genul feminin ar părea ridicole, spre exemplu „Aleasă în funcția de primar al satului Costuleni ” dar nu în funcție de „primăriță”. La fel se spune „Cancelarul Germaniei Anghela Merkel” dar nu ”cancelărița” Germaniei, „brokerul Ana Boico” si nu ”brokerița...” etc.”
- 4.14 Programul național de asigurare a egalității de gen în Republica Moldova pe anii 2010-2015, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.933 din 31 decembrie 2009, prevede o abordare complexă de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în documentele de politici din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și implementare a deciziilor. Scopul acestui program rezidă în asigurarea promovării egalității de gen în viața economică, politică și socială a femeilor și bărbaților, aceasta constituind baza respectării drepturilor umane fundamentale ale tuturor cetățenilor țării. Aprobarea Programului național a fost determinată de deficiențele vizibile în domeniul asigurării egalității între femei și bărbați, precum și necesitatea asigurării implementării documentelor de politici multisectoriale care ar ține cont de nevoile diferite ale femeilor și bărbaților în societate și care ar reduce dezechilibrul existent în contextul eforturilor naționale de eradicare a sărăciei și reformare a sectorului public drept mijloc de promovare și garantare a drepturilor fundamentale ale omului. În grupurile de lucru multisectoriale (reprezentate de APC, ONG și experți independenți, precum și reprezentanți ai Parlamentului) în care s-au discutat și validat cele 8 sfere identificate ca fiind problematice pentru asigurarea și crearea unor oportunități mai bune pentru asigurarea egalității de gen de facto și de jure, atât în analiza situației pe țară, cât și prin prisma tendințelor și problemelor identificate aceste subiecte nu au figurat. Astfel, în Sfera ocupării forței de muncă și migrației de muncă, problemele prioritare identificate vizau: a) limitarea posibilităților de participare a femeilor pe piața muncii (insuficiența serviciilor pentru femeile cu copii mici, discriminarea după criteriul de vârstă și sex la angajare); b) persistența segregării profesionale și discrepanței între salariile femeilor și bărbaților; c) creșterea numărului persoanelor care pleacă la lucru peste hotare, acestea fiind expuse riscului de discriminare, în special femeile tinere, confruntându-se cu riscul de a deveni victime ale violenței sau traficului de ființe umane; d) migrația mamelor și taților, care are impact negativ asupra copiilor rămași fără îngrijirea acestora; e) transformări serioase ale instituției familiei, care afectează deopotrivă femeile, bărbații și copiii. În Sfera creșterii nivelului de conștientizare publică analizele efectuate asupra reflectării egalității de gen în mijloacele de informare în masă în context național, relevă următoarele probleme: 1) reprezentarea dezechilibrată a femeilor și bărbaților în presă; 2) utilizarea unei imagini sexiste, stereotipe a femeii în publicitate. Urmare aprobării Programului menționat s-a stabilit că realizarea acestuia se va efectua prin intermediul a trei planuri de acțiuni pe termen mediu, care vor fi implementate de autoritățile de resort în perioadele 2010-2012, 2013-2015 și 2014-2015. De asemenea în procesul de elaborare a celui de-al doilea Plan de acțiuni, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 572 din 30.07.2013, precum și celui de-al treilea Plan de acțiuni, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 525 din 03.07.2014, nu au parvenit din partea reprezentanților autorităților publice centrale, cât și din partea sectorului neguvernamental astfel de probleme ori propuneri pentru examinare și includere. Atenționăm, că urmare a consultărilor publice organizate pe marginea Planurilor de acțiuni menționate, reieșind din analiza situației și propunerile înaintate din partea tuturor actorilor interesați de domeniu a fost inclus un nou obiectiv ce vizează ”Asigurarea egalității de gen în sfera securității, ordinii de drept și serviciului militar”.
- 4.15 La scrisoarea prezentată, reclamatul a anexat explicația Centrului de Terminologie al Institutului de Filologie al Academiei de Științe a Moldovei (f.d. 65).

V. Dreptul național și internațional relevant

- 5.1 **Constituția Republicii Moldova** prin Art. 16 alin(2) garantează dreptul la egalitate ”**Totți cetățenii Republicii Moldova sînt 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.**”

- 5.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012** stabilește la Art. 1 alin(1) **”Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile** politică, economică, **socială**, culturală **și alte sfere ale vieții, fără deosebire de** rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, **sex**, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar. **Art. 2 oferă definiția discriminării** ca fiind orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse. **Art. 3 stabilește că subiecți în domeniul discriminării sînt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat. Art. 4 identifică formele grave ale discriminării, cum este: lit. a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice; și lit. e) discriminarea săvîrșită de două sau mai multe persoane; g) discriminarea săvîrșită asupra unui grup de persoane.** Art. 7 alin. (1) interzice discriminarea în cîmpul muncii: „Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.”
- 5.3 **Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 09.02.2006**, la art. 1 stabilește: „Scopul prezentei legi constă în asigurarea exercitării drepturilor lor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex”. În art 2 se definește **„discriminarea după criteriul de sex** - orice deosebire, excepție, limitare ori preferință avînd drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului”. Art. 5, alin.(1) prevede: „În Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor”. În conformitate cu art. 8 alin.(2) „Orice discursuri și materiale publice care prezintă imaginea femeilor sau a bărbaților în manieră de umilință a demnității lor se consideră inadmisibile și se contracarează în conformitate cu prezenta lege”. Art. 9 alin.(1) prevede: „Statul garantează drepturi și șanse egale, tratarea egală a femeilor și bărbaților la plasare în cîmpul muncii.”
- 5.4 **Programul Național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015, aprobat prin Hotărîrea de Guvern Nr. 133 din 31.12.2009** stabilește, printre scopurile sale, următoarele: în sfera ocupării forței de muncă și migrației de muncă: b) eliminarea tuturor formelor de discriminare pe piața muncii în baza de gen; în sfera participării femeilor în procesul decizional: creșterea reprezentării femeilor în pozițiile decizionale în viața politică și publică; în sfera creșterii nivelului de conștientizare publică: a) stimularea prezentării imaginilor pozitive a femeilor și bărbaților și a statutului, responsabilităților egale în sfera publică și privată; b) combaterea imaginii sexiste în spoturile publicitare și mijloacele de informare în masă; c) creșterea gradului de conștientizare în rîndurile femeilor și bărbaților, fetelor și băieților privind drepturile omului.
- 5.5 **Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003** la art. 8 alin.(1) prevede că în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. Conform alin.(2) nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.
- 5.6 **Hotărîrea Guvernului Nr. 461 din 02.07.2013 privind aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova**, prin care se aprobă structura Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova. Pct. 3 stabilește că Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova se va aplica în toate domeniile de activitate economică și socială și este obligatoriu pentru toate autoritățile administrației publice centrale și locale, unități bugetare, întreprinderi, organizații și

instituții, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, organizații patronale, sindicale, profesionale și politice, fundații, asociații și alte persoane juridice și fizice care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova, la completarea documentelor oficiale ori de câte ori se cere indicarea ocupației. Conform pct. 4 Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei va asigura, la cererea utilizatorilor, actualizarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova, în concordanță cu modificările care se produc în structura economiei naționale și în legislația specifică în vigoare.

- 5.7 **Hotărârea de Guvern nr. 264 din 06.10.1993 privind aprobarea Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrise femeilor și Normelor de solicitare maximă, admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților**, pct. 1 prevede: „Din momentul adoptării prezentei Hotărâri se interzice tuturor întreprinderilor, organizațiilor, instituțiilor și gospodăriilor, indiferent de tipul lor de proprietate și formele de gospodărire, plasarea în câmpul muncii a femeilor în industriile și procesele cu condiții de muncă grele și nocive, prevăzute în Nomenclatorul aprobat prin prezenta Hotărâre.”
- 5.8 **Hotărârea de Guvern nr. 1449 din 24.12.2007 privind carnetul de muncă**, pct. 38 prevede: „Înscrierile privind denumirea activității, profesiei sau funcției în care a fost angajat salariatul se efectuează în strictă corespundere cu denumirea acestora, specificată în Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova.”
- 5.9 **Codul Contravențional al Republicii Moldova Nr. 218 din 24.10.2008**, la art. 56 alin. (1) stabilește: "Utilizarea de către persoanele cu funcție de răspundere, la completarea documentelor oficiale, a denumirilor de profesii sau de funcții care nu corespund Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova se sancționează cu amendă de la 10 la 50 de unități convenționale."
- 5.10 **Ordinul nr. 22 din 3 martie 2014 al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, publicat în MO nr. 120 – 126 din 23.05.2014, prin care a fost aprobat Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14)**, pct. 2 prevede: „Prezentul Clasificator se va aplica în toate domeniile de activitate economică și socială și este obligatoriu pentru toate autoritățile administrației publice centrale și locale, unități bugetare, întreprinderi, organizații și instituții, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, organizații patronale, sindicale, profesionale și politice, fundații, asociații și alte persoane juridice și fizice care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova, la completarea documentelor oficiale ori de câte ori se cere indicarea ocupației.”
- 5.11 **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 14 prevede: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională și socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.
- 5.12 **Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art. 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”
- 5.13 **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene**, Art. 20 stabilește că „Toate persoanele sunt egale în fața legii”. Art. 21 prevede la alin. (1): „Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală”.
- 5.14 **Pactul Organizației Națiunilor Unite privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Față de Femei**, Art. 2, prevede la lit. f) că „statele părți se angajează să ia toate măsurile corespunzătoare, inclusiv prin dispozițiile legislative, pentru modificarea sau abrogarea oricărei legi, dispoziții, cutume sau practici care constituie o discriminare față de femei”.
- 5.15 **Observațiile finale ale Comitetului ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (UN CEDAW)**, adoptate la 18.10.2013, după examinarea

raportului periodic combinat al patrutea și al cincilea, în pct. 17 – 18 recomandă Republicii Moldova "[...] b) elaborarea unei strategii comprehensive în toate sectoarele axate pe femei și bărbați, fete și băieți, pentru depășirea atitudinilor patriarhale și stereotipurilor bazate pe gen privind rolurile și responsabilitățile femeilor și bărbaților în familie și în societate [...]"

- 5.16 **Convenția OIM nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei**, Art. 1 alin. (1) lit. a) prevede că prin termenul discriminare se înțelege: „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”.

VI. În concluzie, Consiliul reține următoarele:

- 6.1 Din probele acumulate la dosar, precum și din explicațiile oferite de reprezentanții instituțiilor reclamate în cadrul ședinței de audieri, Consiliul constată prezența a două situații separate de discriminare, și anume:
- Discriminarea în câmpul muncii, bazată pe criteriu de sex, ce se conține în Ordinul nr. 22 din 3 martie 2014 al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, prin care a fost aprobat Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14);
 - Discriminarea în câmpul muncii, bazată pe criteriu de sex, ce se conține în Hotărârea de Guvern nr. 624 din 06.10.1993 privind aprobarea Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor și Normelor de solicitare maximă, admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților.
- 6.2 Este cert stabilit faptul că în Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova majoritatea titlurilor ocupațiilor sunt expuse la masculin, fără a se oferi varianta echivalentă expusă la feminin. Doar câteva titluri ale ocupațiilor sînt expuse la feminin, de exemplu "femeie de serviciu", "dădacă", "guvernantă", "lenjereasă", totodată, pentru aceste ocupații existînd și un echivalent la masculin. Cu referire la acest fapt, reclamații afirmă atît în susținerile scrise, cît și în cadrul ședinței de audieri că expunerea titlurilor ocupațiilor la genul masculin este conformă uzanței. Consiliul nu poate accepta acest argument și ține să sublinieze că în cazul dat, uzanțele nu sunt decît o perpetuare a rolurilor de gen tradiționale și a stereotipurilor de gen, care continuă să dicteze distribuția rolurilor între femei și bărbați în familie, la locul de muncă și în societate. În special, stereotipurile de gen au tendința de a limita opțiunile și accesul femeilor la anumite locuri de muncă, împiedicîndu-le să își valorifice la maxim calitățile și abilitățile profesionale. În acest fel, stereotipurile se transformă în obstacole în calea realizării egalității între bărbați și femei, determinînd segregarea orizontală și verticală în câmpul muncii.
- 6.3 De asemenea, Consiliul amintește că prin adoptarea Programului Național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010 – 2015, statul și-a asumat angajamentul să asigure promovarea egalității de gen în viața economică, politică și socială a femeilor și bărbaților. În particular, documentul menționat stabilește drept obiectiv specific eliminarea tuturor formelor de discriminare pe piața muncii în bază de gen. Raportînd aceste prevederi la situația actuală, Consiliul consideră că integrarea dimensiunii de gen în sfera ocupării forței de muncă impune o abordare pro-activă, care să asigure atît *de jure*, cît și *de facto*, oportunități egale pentru femei și bărbați, fără discriminare pe criteriu de sex. Sub acest aspect, Consiliul apreciază faptul că reprezentanții MMPSF au manifestat o atitudine receptivă vizavi de propunerile Consiliului și au exprimat disponibilitatea instituției de a demara procedura de modificare a Clasificatorului.
- 6.4 Cu referire la cea de-a doua situație de discriminare, Consiliul reține că motivul pentru care femeilor le este negat dreptul de a accede și de a exercita una din profesiile prevăzute de *Nomenclatorul industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor* este sexul. O femeie nu va fi angajată în una din aceste profesii, chiar dacă corespunde tuturor cerințelor profesionale specifice muncii pe care urmează să o exercite, din simplul motiv că este femeie. Cu referire la acest fapt, reclamatul susține că scopul excluderii operate de legiuitor nu este altul decît protecția sănătății reproductive a femeii. Consiliul nu poate fi de acord cu o asemenea abordare discriminatorie pe criteriu de sex, care se preocupă de protecția unui singur grup identificabil după sex, în cazul dat - femei. În opinia Consiliului, scopul legitim urmărit nu poate fi atins din moment ce este neglijată sănătatea reproductivă a

bărbatului, care activează în una din aceste ramuri ale economiei, întrucît conceperea unui embrion sănătos presupune protecția sănătății reproductive a ambelor sexe.

Astfel, conducîndu-ne de prevederile Art. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 13, 14 și 15 din Legea nr. 121 din 25.05.2015 privind asigurarea egalității, fiind împuternicit să formuleze recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor,

CONSILIUL, ÎN UNANIMITATE, DECIDE:

1. Faptele expuse în nota de autosesizare reprezintă discriminare în cîmpul muncii pe criteriu de sex, după cum este definit în art. 2 din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității din 25.05.2012.
2. Reclamații vor adapta actele normative vizate în această decizie în corespundere cu concluziile formulate de Consiliu.
3. O copie a prezentei decizii se va comunica părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
4. Decizia este cu drept de atac în procedura contenciosului administrativ, conform prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 793 din 10.02.2000.

Membrii prezenți la ședința de deliberare:

Oxana GUMENNAIA – Președintă _____

Doina Ioana STRĂISTEANU – Membră _____

Andrei BRIGHIDIN – Membru _____

Lucia GAVRILIȚĂ – Membră _____

Ian FELDMAN – Membru _____