



bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of. 404,
MD-2004, Chișinău, Republica Moldova / Republic of Moldova
бул. Штефан чел Маре 180, оф. 404,
MD-2004, Кишинёв, Республика Молдова
+373 22 212 817; info@egalitate.md; www.egalitate.md

DECIZIE
din 19 iunie 2026
cauza nr. 05/26

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Carolina BAGRIN – membră
Gheorghina DRUMEA – membră
Victorina LUCA – membră
Andrei LUNGU – membru

**au examinat, în ședință de audieri publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarului: AAAA,
reclamatei: SRL „TRENDSETER”, reprezentată de avocatul stagiar BBBB și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare directă în câmpul muncii pe criteriul sex.

II. Admisibilitatea obiectului

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și nu ridică excepțiile de restituire prevăzute în art. 14 alin. (1) sau inadmisibilitate prevăzute în art. 14¹ alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.1 Petiționarul susține că SRL „TRENDSETER” a publicat pe rețeaua de socializare „TikTok”, pe contul „Business Pages”¹, un material video cu conținut de ofertă de muncă.
- 3.2 Potrivit petiționarului, în conținutul materialului video este utilizată expresia: „*Căutăm două fete pentru funcția de jurnalist/creator de conținut creativ*”.
- 3.3 Totodată, petiționarul indică faptul că a expediat un mesaj la adresa de e-mail indicată în anunț, în care a întrebat dacă angajează și bărbați, însă nu a primit nici un răspuns.
- 3.4 Prin urmare, petiționarul consideră că formularea creează o barieră explicită în accesul la angajare pentru candidații de sex masculin și solicită examinarea anunțului din perspectiva Legii nr. 121/2012.

¹ <https://www.tiktok.com/@businesspagesmd/video/7565941706093317383>

- 3.5 În cadrul ședinței de audieri, petiționarul a reiterat alegațiile expuse anterior în scris, fără a avea careva completări suplimentare.

Susținerile reclamatei

- 3.6 Reclamata susține că materialul video publicat face parte din dezvoltarea unui proiect editorial „Business Pages”, care vizează un segment specific de conținut – lifestyle feminin. În acest sens, reclamata susține că proiectul vizat presupune realizarea unei rubrici dedicate tendințelor de modă, esteticii vizuale și stilului de viață feminin, adresată unui public preponderent feminin, iar strategia editorială, formatele de conținut și direcțiile de dezvoltare constituie elemente ce țin de organizarea internă a activității și sunt tratate ca informații confidențiale.
- 3.7 Reclamata indică faptul că anunțul a fost formulat în mod general, menționând cerințele de bază ale rolului (redactare de scenarii, apariție în cadru, utilizarea limbii ruse), fără a dezvoltă conceptul detaliat al rubricii. În acest sens, reclamata face trimitere la Legea nr. 171/2012 privind secretul comercial.
- 3.8 Totodată, reclamata susține că rolul vizat implică cumulativ funcțiile de scenarist, prezentator și protagonist vizual, ceea ce presupune apariția efectivă în cadru și reprezentarea vizuală a conținutului editorial, inclusiv adaptarea acestuia la specificul unui format de lifestyle feminin. Sub aspect juridic, reclamata invocă prevederile Legii nr. 121/2012, susținând că o diferență de tratament nu constituie discriminare în măsura în care aceasta este justificată obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestuia sunt proporționale, adecvate și necesare.
- 3.9 Reclamata susține că cerința privind sexul constituie o cerință profesională reală și determinantă, întrucât formatul editorial presupune prezentarea vizuală a conținutului de către o persoană care întruchipează specificul unui lifestyle feminin, analog unei cerințe de rol într-o producție audiovizuală.
- 3.10 Referitor la pretinsul refuz de angajare, reclamata susține că petiționarul nu a depus o candidatură efectivă, ci a transmis un mesaj general prin care a solicitat informații, fără a anexa CV-ul, portofoliu sau alte documente care să indice intenția clară de participare la procesul de recrutare.
- 3.11 Totodată, reclamata indică faptul că mesajul respectiv nu a fost recepționat în mod efectiv, fiind direcționat automat în mapa „spam”, care nu este monitorizată curent, astfel încât compania nu a avut cunoștință despre acesta până la intervenția Consiliului.
- 3.12 În plus, reclamata invocă contextul temporal al situației, arătând că intervalul dintre transmiterea mesajului și depunerea plângerii a coincis cu perioada sărbătorilor de iarnă, existând un număr redus de zile lucrătoare efective, ceea ce nu permite reținerea unei lipse de reacție imputabile angajatorului. În aceste condiții, reclamata susține că nu a existat un raport juridic concret între părți și nici un proces de selecție în care petiționarul să fi fost exclus, astfel încât nu poate fi reținută existența unui tratament diferențiat în sensul Legii nr. 121/2012.
- 3.13 Suplimentar, reclamata invocă principiul bunei - credințe (*bona fide*), arătând că evaluarea plângerii trebuie realizată și prin prisma conduitei petiționarului. În acest sens, aceasta susține că petiționarul nu doar că nu a depus o candidatură efectivă, dar a transmis un simplu mesaj informativ într-un context temporal caracterizat de un număr redus de zile lucrătoare, după care, într-un interval scurt, a inițiat procedura de sesizare. Mai mult, reclamata indică faptul că petiționarul ar desfășura în mod sistematic activități de identificare a pretinselor situații de discriminare, inclusiv prin publicarea unor anunțuri prin care invită persoane să formuleze cereri de despăgubiri, oferindu-le suport în acest sens. În opinia reclamatei, aceste circumstanțe, analizate cumulativ - lipsa unei candidaturi reale, caracterul sumar al comunicării inițiale, rapiditatea sesizării și activitatea anterioară a petiționarului sunt de natură să pună sub

semnul întrebării buna-credință a demersului și existența unui prejudiciu real, solicitând Consiliului să țină cont de aceste aspecte în aprecierea temeiniciei plângerii.

- 3.14 În cadrul ședinței de audieri, reclamata a reiterat poziția prezentată anterior în scris și a indicat că activitatea sa vizează domeniul social media. Aceasta a menționat că, în vara anului 2025, a decis să își extindă activitatea prin inițierea unui nou proiect, constând în crearea unei rubrici în cadrul căreia prezentatorii urmau să realizeze materiale video cu caracter comercial, prin prezentarea și recenzarea unor produse destinate femeilor.

IV. Drept relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova, art. 16 alin. (2)** Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială; **art. 43 alin. (1)** Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.
- 4.2 **Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale, și culturale art. 2 alin. (2)** Statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare; **art. 6** Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.
- 4.3 **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111/1958, art. 1 lit. a)** discriminare - 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; **lit. b)** orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, trebuie specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente.
- 4.4 **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, art. 1 alin. (1)** Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu; **art. 2 discriminare** - orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **discriminare directă** - tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea,

suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, 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; **art. 7 alin. (5)** Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

- 4.5 **Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012, pct. 56** Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
- 4.6 **Codul muncii nr. 154/2003 art. 10 alin. (2) lit. f')** angajatorul este obligat să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; **art. 47 alin. (2)** Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.
- 4.7 **Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, art. 2 abordare complexă a egalității între femei și bărbați** – integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și în programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor; *discriminare după criteriul de sex* – orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având 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; *egalitate de șanse* – lipsă de bariere în participarea pe bază de egalitate a femeilor și bărbaților la activități din sfera politică, economică, socială, culturală, din alte sfere ale vieții; *egalitate între femei și bărbați* – egalitate în drepturi, șanse egale în exercitarea drepturilor, participare egală în toate sferile vieții, tratament egal al femeilor și bărbaților; *principiul egalității între femei și bărbați* – principiu ce prevede egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții; **art. 5 alin. (1)** În Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor; **art. 9 alin. (1)** Statul garantează drepturi și șanse egale, tratament egal al femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii; **art. 9 alin. (2)** Se interzice publicarea de către mass-media, persoanele fizice și/sau juridice, agențiile publice și private pentru ocuparea forței de muncă a anunțurilor discriminatorii după criteriul de sex în domeniul angajării.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele cauzei, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei discriminării directe în câmpul muncii pe criteriul sex.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. (1) și art. 19 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții contra Republicii Cehe par. 82 - 84, par. 177, cauza Chassagnou și alții contra Franței par. 91 - 92, cauza Timishev contra Rusiei par. 57) prevăd o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționarul/petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Pentru a institui prezumția discriminării directe, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) existența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.) în exercitarea unui drept;

- b) aplicat în comparație cu alte persoane;
 - c) cu care se află în situație comparabilă;
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarului, Consiliul stabilește că tratamentul mai puțin favorabil s-a manifestat prin excluderea bărbaților la angajare în postul de prezentator și creator content. Consiliul stabilește că criteriul protejat incident speței este sexul.
- 5.5 Conform art. 15 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze legătura de cauzalitate dintre tratamentul mai puțin favorabil reclamat și criteriul protejat invocat, precum și existența justificării obiective și rezonabile a acestui tratament.
- 5.6 Reclamata susține că cerința privind sexul feminin este una esențială și determinantă pentru specificul postului. Funcția vizată nu este una de jurnalist clasic, ci de protagonist vizual pentru un proiect de „lifestyle” feminin, unde persoana angajată trebuie să întruchipeze estetica și valorile publicului țintă (femei), analog unui rol într-o producție cinematografică sau artistică.
- 5.7 Consiliul analizând în contradictoriu pozițiile scrise și verbale ale părților, și raportându-le la circumstanțele speței, constată următoarele.
- 5.8 Consiliul atestă că la data de 27.10.2025 pe contul „Business Pages” din rețeaua de socializare „TikTok” a fost publicată postarea, care conține un material video cu caracter de anunț de angajare, în conținutul căruia era indicat: *„Business Pages расширяется, и мы находимся в поиске новых сотрудников. Нам нужны две девушки. Первая - с отличным чувством кадра и ракурса, которая умеет снимать и монтировать видео быстро, качественно и с изюминкой. Вторая - с талантом к написанию сценариев и умением делать видео залётными. Важно также уметь держаться перед камерой, говорить уверенно и с хорошей дикцией. Присылайте своё CV и прикрепите несколько ваших фотографий, а также короткое пробное видео, где вы говорите на камеру. Мы вас ждём!”* (Business Pages se extinde și suntem în căutarea unor noi angajați. Avem nevoie de două fete. Prima - cu un simț excelent al cadrului și al unghiului, care știe să filmeze și să monteze video rapid, calitativ și cu originalitate. A doua - cu talent la scrierea scenariilor și abilitatea de a crea videoclipuri care să devină populare. Este important, de asemenea, să știe să se prezinte în fața camerei, să vorbească sigur și cu o dicție bună. Trimiteți CV-ul vostru și atașați câteva fotografii, precum și un scurt video de probă în care vorbiți în fața camerei. Vă așteptăm!).
- 5.9 Consiliul evidențiază că plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane pe baza criteriilor protejate constituie acțiuni discriminatorii, cu excepția circumstanțelor prevăzute la art. 7 alin. (5) din Legea nr. 121/2012, respectiv atunci când, prin natura specifică a activității sau a condițiilor în care aceasta este realizată, există cerințe profesionale esențiale și determinante.
- 5.10 Analizând materialul video publicat pe platforma „TikTok”, Consiliul reține că anunțul de angajare a fost formulat în mod expres în raport cu două persoane de sex feminin, fiind indicat că reclamata are nevoie de „două fete”. Totodată, din conținutul anunțului rezultă că cele două persoane urmau să exercite atribuții diferite: prima - activități de filmare și montare video, iar a doua - redactarea scenariilor, realizarea conținutului video, apariția în fața camerei și comunicarea cu publicul. Prin urmare, Consiliul atestă că formularea utilizată nu viza exclusiv un eventual rol de prezentare vizuală într-o rubrică de lifestyle/fashion/beauty, ci se referea la un ansamblu de atribuții distincte, o parte dintre acestea fiind, prin natura lor, neutre din perspectiva criteriului de sex.
- 5.11 Consiliul a luat act de argumentul reclamatei potrivit căruia proiectul editorial planificat includea o rubrică de lifestyle/fashion/beauty, orientată preponderent către un public feminin. În pofida faptului că reclamata a invocat că informațiile detaliate despre specificul activității urmau să fie comunicate potențialelor candidate la etapa interviului, Consiliul observă că aceste precizări

nu se regăseau în materialul video publicat. Or, caracterul discriminatoriu al unui anunț de angajare se apreciază prin raportare la mesajul public transmis potențialilor candidați la momentul recrutării, nu prin raportare la explicațiile care ar fi putut fi oferite ulterior, în cadrul unui eventual interviu.

- 5.12 Mai mult, Consiliul reține că activitățile indicate sau deduse din anunț: crearea de conținut, prezentarea, redactarea scenariilor, filmarea, montarea materialelor video și comunicarea cu publicul – nu sunt, prin natura lor, determinate exclusiv de sexul persoanei care le exercită. Chiar dacă partea de prezentare a unei rubrici de fashion/beauty putea fi concepută de reclamată într-o anumită logică editorială, celelalte atribuții aferente postului, inclusiv cele de redactare, producție, filmare și montare, rămân neutre din perspectiva criteriului de sex.
- 5.13 Având în vedere cele menționate supra, Consiliul reține că, în cazul anunțurilor de angajare, limitarea accesului la muncă se poate manifesta chiar prin mesajul public transmis potențialilor candidați, atunci când acesta indică faptul că angajatorul urmărește selectarea persoanelor aparținând unui anumit sex, iar această preferință nu este justificată printr-o cerință profesională esențială și determinantă. Or, o asemenea formulare afectează egalitatea de șanse la etapa inițială a recrutării, anterior depunerii dosarelor sau organizării interviurilor.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, art. 7 alin. (2) lit. a) și art. 15 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, coroborat cu pct. 61, 65 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare directă pe criteriul de sex în câmpul muncii.
2. Consiliul recomandă SRL „TRENDSETER” să-și revadă politica cu privire la angajare.
3. Reclamata, în termen de 30 zile din momentul recepționării deciziei, va informa Consiliul despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor formulate cu prezentarea înscrisurilor confirmative în acest sens.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
5. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, direct la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev nr. 3, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Carolina BAGRIN – membră

Gheorghina DRUMEA – membră

Victorina LUCA – membră

Andrei LUNGU – membru