



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

DECIZIA
Din 24 iulie 2025
cauza nr.159/25

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
reclamatului: BBBB, administrator SRL „ARHYGEEA” și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare directă în câmpul muncii pe criteriul de 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 notează că SRL „ARHYGEEA”, care activează sub marca „Ambera”, a distribuit pe rețeaua Facebook¹ anunțul de angajare cu următorul conținut: „*Cauți un loc de muncă stabil? Ambera, producător de uleiuri presate la rece caută un coleg pentru secția de producere. Este nevoie de un bărbat serios și responsabil care va ajuta la pregătirea și ambalarea uleiurilor. Lucru se învață pe loc...*” Petiționarul notează că acest anunț apare și într-un videoclip² publicat pe pagina oficială a companiei vizate, în care fondatorul companiei menționează explicit necesitatea unui „*coleg nou în zona de producere*”, „*Căutăm un bărbat responsabil, cu chef de muncă...*”. Petiționarul solicită examinarea anunțului din perspectiva Legii nr. 121/2012.

Susținerile reclamatului

- 3.2 Reclamatul susține că formularea utilizată în anunțul de angajare: „*este nevoie de un bărbat responsabil...*”, a fost determinată exclusiv de natura fizică specifică a sarcinilor aferente postului vacant. Acesta notează că activitatea funcției vacante presupune manipularea frecventă a unor containere și echipamente grele, precum și operațiuni repetitive în ritm

¹ <https://www.facebook.com/ads/library/?id=1341424830274490>

² <https://www.facebook.com/ambera.moldova/videos/1732092064097470/>

susținut, într-un mediu industrial unde sunt necesare capacități fizice peste medie. Susține că, formularea folosită în anunțul de angajare, nu reflectă o politică instituțională de excludere a femeilor, ci o mențiune punctuală justificată de cerințele concrete ale postului în cauză. Reclamatul a menționat că în companie sunt angajate femei în mai multe departamente, ceea ce înseamnă că se promovează principiile egalității de șanse și tratament echitabil în cadrul procesului de recrutare. Reclamatul consideră că, anunțul menționat nu reprezintă o formă de discriminare pe criteriul de sex, ci exprimă o cerință obiectivă și justificată, în raport cu natura postului.

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 **Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2/2000, art. 4 alin. (1)** Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1. Nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.
- 4.5 **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 aceluși 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; **alin. (2) lit. b)** Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; **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.

- 4.6 **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.
- 4.7 **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. (1)** refuzul neîntemeiat de angajare este interzis; **alin. (2)** se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele cauzei, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei discriminări directe în câmpul muncii pe criteriul de 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 recunoscut de lege
 - b) aplicat în comparație cu alte persoane
 - c) cu care se află în situație comparabilă
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând materialele prezentate de petiționar, Consiliul stabilește că prezumția discriminării directe a fost instituită. Consiliul subliniază că, tratamentul mai puțin favorabil s-a fost manifestat prin plasarea de către companie a anunțului de angajare cu indicarea expresă a preferinței de sex și anume favorizarea candidaților de sex masculin.
- 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 existența justificării obiective și rezonabile a tratamentului mai puțin favorabil instituit și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.

- 5.6 În susținerea poziției sale, reclamatul susține că mențiunea „este nevoie de un bărbat responsabil” din anunțul de angajare reflectă o cerință obiectivă legată de efortul fizic necesar postului și nu o intenție de excludere a femeilor.
- 5.7 Examinând materialele acumulate la dosar, declarațiile părților făcute în cadrul ședinței de audieri și raportându-le la circumstanțele speței, Consiliul stabilește următoarele.
- 5.8 La momentul examinării, în companie erau patru poziții: administrator/oare, contabil/ă, vânzător/oare și operator/oare la presarea uleiurilor. Din perspectiva unui audit de gen, două poziții sunt ocupate de femei (contabilă și vânzătoare), iar două de bărbați (administrator și operator la presă). Funcția anunțată la concurs era cea de operator la presarea uleiurilor. Deși nu există o fișă a postului care să descrie clar atribuțiile, în cadrul ședinței s-a explicat natura muncii: persoana angajată ar trebui să descarce saci de semințe în utilajele de presare, să cunoască modul de operare al acestor dispozitive, să poată interveni tehnic în cazul unor defecțiuni minore și să urmărească întregul proces de producție.
- 5.9 Având în vedere aceste explicații, Consiliul constată că cerințele esențiale și determinante pentru această poziție sunt: (i) capacitatea fizică de a manipula greutatea (30–50 kg) și (ii) cunoștințele tehnice.
- 5.10 În aceste circumstanțe, Consiliul notează că abordarea potrivit căreia doar bărbații pot îndeplini aceste sarcini reflectă o abordare stereotipică. Ea ignoră individualitatea candidaților și realitatea că nu doar bărbații pot avea forță fizică necesară. Capacitatea de a ridica greutatea variază de la persoană la persoană, indiferent de sexul biologic. În ceea ce privește cea de-a doua cerință – abilitățile tehnice – acestea nu sunt inerente sexului. Ele pot fi evaluate obiectiv, în funcție de pregătirea și experiența profesională. Totuși, acest aspect nici măcar nu a fost menționat în anunțul de angajare. Singurul criteriu anunțat a fost sexul candidatului, deși competențele tehnice ar fi trebuit să primeze.
- 5.11 Indicarea expresă a sexului preferat în anunț – „căutăm bărbat” – are un efect descurajator direct asupra femeilor. Această formulare transmite implicit mesajul că femeile nu vor fi luate în considerare pentru funcția respectivă. Dacă capacitatea fizică de a ridica greutatea și abilitățile tehnice sunt într-adevăr condiții esențiale pentru îndeplinirea atribuțiilor postului, acestea trebuie menționate explicit și clar în anunț. Astfel, fiecare persoană interesată poate decide în mod informat, conștient și asumat dacă dorește să aplice, evaluându-și propriile capacități și competențe. Menționarea directă a acestor cerințe permite accesul nediscriminatoriu al tuturor candidaților, inclusiv femeilor care posedă atât forța fizică, cât și abilitățile necesare și care doresc să îndeplinească aceste atribuții. În schimb, formularea care indică exclusiv sexul masculin exclude automat femeile, inclusiv pe cele care ar putea îndeplini cu succes cerințele postului și care ar avea dorința de a lucra în această funcție.
- 5.12 Acestea fiind stabilite și explicate, Consiliul subliniază că o astfel de abordare pornește de la prejudecata că femeile nu pot îndeplini anumite sarcini. Acest lucru a condus la excluderea automată a persoanelor de sex feminin, fără evaluarea reală a capacităților lor. Astfel, se limitează accesul egal la muncă și se perpetuează stereotipuri și discriminare pe criteriul de sex în câmpul muncii.
- 5.13 În concluzie, Consiliul constată că preferința angajatorului pentru un candidat de sex masculin constituie discriminare pe criteriul de sex. Cerințele profesionale esențiale și determinante pentru această poziție nu justifică excluderea femeilor.

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 de activitate al 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. În vederea eliminării faptei de discriminare, Consiliul prescrie reclamatului să suspende imediat procesul de angajare, să modifice conținutul anunțului de recrutare prin înlăturarea elementelor discriminatorii, să retragă anunțul cu caracter discriminatoriu de pe toate platformele unde a fost publicat și să reia procedura de angajare respectând condiții nediscriminatorii.

3. În vederea evitării situațiilor similare pe viitor, Consiliul recomandă reclamatului să își revizuiască politica privind întocmirea anunțurilor de angajare, punând accentul pe descrierea clară a sarcinilor și cerințelor profesionale ce trebuie îndeplinite.
4. Reclamatul, 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.
5. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
6. 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 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