



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 18 decembrie 2025
cauza nr. 269/25

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
petiționarului: AAAA,
reclamatei: SRL „Tehnofit Grup” reprezentată de către dna BBBB, avocată 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

Susținerile petiționarului

- 3.1 Petiționarul afirmă că, în data de 16 septembrie 2025, a identificat pe platforma de recrutare „www.rabota.md” un anunț, pentru funcția de „personal recepție” publicat de către compania SRL „Tehnofit Grup”. În anunțul de angajare, la secțiunea „*cerințe*” era specificată următoarea cerință „*domnișoară*”.
- 3.2 Petiționarul susține că a intenționat să aplice pentru postul respectiv, însă utilizarea exclusivă a formei de feminin în cerințele postului i-a creat o barieră în ceea ce privește posibilitatea de a aplica pentru acel loc de muncă. Petiționarul consideră că includerea expresă în anunț a formei de feminin reprezintă o condiționare discriminatorie în raport cu persoanele candidate de sex masculin.

Susținerile reclamatei

- 3.3 Reclamata respinge afirmațiile petiționarului privind existența unei discriminări pe criteriu de sex în cadrul procesului de recrutare la clubul sportiv (sală de fitness) și afirmă că, nu

- excluse persoanele de gen masculin de la posibilitatea de a participa la concursurile de angajare.
- 3.4 Cu privire la anunțul publicat pe platforma www.rabota.md expresia „domnișoară”, utilizată în textul anunțului, reclamata a comunicat că a fost rezultatul unei erori a noului angajat din cadrul companiei, care nu posedă o experiență necesară în domeniul redactării anunțurilor de angajare, fără a fi o intenție de a condiționa postul vacant în dependență de genul candidatului.
- 3.5 Reclamata menționează că după identificarea situației a fost aplicată sancțiunea disciplinară persoanei responsabile și s-a dispus verificarea tuturor anunțurilor active pentru a asigura conformitatea cu legislația privind egalitatea, anunțul în cauză fiind între timp eliminat automat de pe platformă ca urmare a expirării perioadei de publicare.
- 3.6 Reclamata susține că a întreprins un set de măsuri corective și pro active, printre care: a) revizuirea tuturor anunțurilor publicate online, pentru a elimina orice formulări potențial discriminatorii; b) revizuirea politicii interne de angajare, prin care compania își asumă promovarea măsurilor pozitive pentru asigurarea echilibrului de gen în toate departamentele; c) planificarea unui training intern obligatoriu privind principiile egalității și prevenirea discriminării la locul de muncă, asumându-și angajamentul expres că va instrui personalul responsabil de recrutare în domeniul nediscriminării și al egalității de șanse și tratament.
- 3.7 Prin urmare, reclamata solicită Consiliului să constate lipsa unei fapte de discriminare și să ia act de măsurile corective și pozitive implementate.

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 **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 directă** - tratare a unei persoane în baza oricărui 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 aceluia 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)** Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: **lit. a)** 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.

- 4.3 **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.
- 4.4 **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.
- 4.5 **Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, art. 2 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 sferele 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.
- 4.6 **Ordinul nr. 11/2021 al Ministrului Muncii și Protecției Sociale cu privire la aprobarea Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova, Grupa de bază 4226.** Recepționeri/recepționere (cu excepția domeniului hotelier). Recepționerii/recepționerele (cu excepția domeniului hotelier) primesc și întâmpină vizitatorii/vizitatoarele, clienții/clientele sau oaspeții și răspund la întrebările și solicitările acestora, inclusiv stabilind întâlniri. Atribuțiile de bază ale acestora includ: întâmpinarea și primirea vizitatorilor/vizitatoarelor, clienților/clientelor sau oaspeților; efectuarea programărilor pentru clienți/cliente; gestionarea cererilor telefonice pentru informații sau programări; direcționarea clienților/clientelor către o locație sau o persoană relevantă; furnizarea formularelor, materialelor informative și broșurilor. Codul ocupației - 422601. Titlul ocupației - Recepționar/recepționeră.

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 observă că tratamentul mai puțin favorabil s-a manifestat prin excluderea bărbaților de la procesul de angajare pentru postul de personal recepție. Consiliul reține că tratamentul mai puțin favorabil a fost determinat de criteriul de sex.
- 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 a comunicat că, la publicarea anunțului de recrutare expresia „domnișoară” utilizată în textul anunțului a fost rezultatul unei erori a noului angajat din cadrul companiei, fără a fi o intenție de a condiționa postul vacant în dependență de genul candidatului. Reclamata a precizat că, în procesul de recrutare, posturile vacante sunt deschise în mod egal tuturor candidaților, indiferent de sexul acestora. Reclamata a menționat că anunțul a fost eliminat de pe platformă și că a întreprins mai multe măsuri corective și pro active pentru a asigura implementare legislației cu privire la asigurarea egalității.
- 5.7 Consiliul examinând materialele acumulate la dosar, declarațiile reprezentantei reclamatei făcute în cadrul ședinței de audieri și raportându-le la circumstanțele speței, a stabilit următoarele.
- 5.8 În ceea ce privește pretinsul tratament discriminatoriu, Consiliul admite că publicarea unui anunț de angajare care conține condiții sau criterii ce exclud ori favorizează anumite persoane poate constitui o barieră în procesul de selecție pentru ocuparea unui post vacant. Totodată, Consiliul reține că petiționarul nu a aplicat pentru postul vizat și, în consecință, nu a fost refuzat de către reclamată în baza criteriului de sex. Prin urmare, Consiliul conchide că petiționarul nu a fost supus unui tratament discriminator pe criteriul de sex în cadrul procesului de recrutare.
- 5.9 Cu privire la conținutul anunțului de angajare, Consiliul reține că utilizarea expresiei „domnișoară” este confirmată de reclamantă. Consiliul apreciază faptul că, după identificarea situației, reclamata a dispus verificarea tuturor anunțurilor active și a întreprins măsuri pentru evitarea utilizării formulărilor discriminatorii în procedurile viitoare de recrutare. Cu toate acestea, acțiunile întreprinse nu înlătură răspunderea juridică pentru plasarea unui anunț cu caracter discriminatoriu. Or, expresia utilizată se încadrează în noțiunea legală de cerință care acordă o preferință sau exclude anumite persoane de la accesul la un loc de muncă. În speță, cerința preferențială vizează sexul candidatului, fiind exprimată explicit prin termenul „domnișoară”, ceea ce conduce la excluderea persoanelor de sex masculin. Potrivit Clasicatorului Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-2021), denumirea ocupației este prevăzută în ambele forme de gen – „recepționar/recepționeră”. În acest context, utilizarea expresiei „domnișoară” ca cerință față de candidați contravine standardului oficial de denumire a ocupațiilor.
- 5.10 Mai mult, natura funcției pentru care a fost publicat anunțul nu justifică existența unei asemenea preferințe. Atribuțiile postului de recepționar/recepționeră într-un club sportiv includ întâmpinarea și primirea clienților, efectuarea programărilor, gestionarea apelurilor telefonice, oferirea informațiilor necesare și direcționarea persoanelor către serviciile corespunzătoare. Aceste sarcini pot fi îndeplinite de persoane de ambele sexe și nu sunt

determinate de sexul angajatului, ci de competențele profesionale, abilitățile de comunicare, utilizarea calculatorului, politețea și responsabilitatea. Consiliul reține că stabilirea unor preferințe legate de sexul candidaților trebuie să urmărească un scop legitim și să fie proporțională și strict legată de natura activității sau de condițiile în care aceasta se desfășoară.

5.11 Acestea fiind stabilite și explicate, Consiliul constată că anunțul de angajare are caracter discriminatoriu.

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 în pct. 5.8 nu constituie discriminare directă pe criteriul de sex în câmpul muncii.
2. Faptele constatate în pct. 5.9 - 5.13 constituie discriminare directă pe criteriul de sex în câmpul muncii.
3. În vederea evitării situațiilor similare pe viitor, Consiliul recomandă reclamatei să își revizuiască politica privind redactarea și plasarea anunțurilor de angajare, punând accentul pe formularea neutră și non-discriminatorie a criteriilor de selecție, astfel încât să asigure șanse egale tuturor candidaților în angajare.
4. 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.
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