

**Tema:**  
**Aplicarea principiului egalității și  
prevenirea discriminării la locul  
de muncă**

Natalia Putină

USM

- 1. Cadrul normativ privind asigurarea egalității și non-discriminării la locul de muncă
- 2 Principiul nediscriminării și forme ale discriminării
- 3. Sancțiuni aplicate în cazul discriminării

# 1 Cadrul normativ național

Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității are drept scop

- **Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003,**
- *reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.*
- Dreptul la muncă și libertatea muncii este reglementat nemijlocit în art. 5 lit. a), care prevede, în calitate de principiu de bază al reglementării raporturilor de muncă și al altor raporturi legate nemijlocit de acestea,
- *„libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației”*
- *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. 7 din lege *prevede „interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii”.* Conform acestuia:
- **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, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională.*
- Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și ocupării forței de muncă.

## Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați

- are drept scop asigurarea exercitării drepturilor 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 criteriu de sex.
- Astfel, art. 9 reglementează accesul egal la angajare:
- (1) Statul garantează drepturi și șanse egale, tratament egal al femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii.
- (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 criteriu de sex în domeniul angajării.**

Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități reglementează, la art. 33, dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități.

Conform acesteia, ***dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat.***

Persoanele cu dizabilități se bucură de toate drepturile stabilite în Codul muncii și în celelalte acte normative din domeniu.

Nimeni nu poate limita dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități decât în baza prevederilor legislației în vigoare.

Se interzice **discriminarea pe criterii de dizabilitate** referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă.

Principiul egalității și nediscriminării se bazează pe două reguli fundamentale:

- ❓ *Situațiile similare trebuie tratate în mod egal;*
- ❓ *Situațiile diferite necesită un tratament diferențiat.*

Acest principiu este recunoscut pe plan internațional și este aplicat în diverse contexte juridice, având sprijin în jurisprudența instanțelor europene:

- **CtEDO – Thlimmenos împotriva Greciei, §44:** CtEDO a stabilit că dreptul garantat de art. 14 din CEDO, care **interzice discriminarea în exercitarea drepturilor protejate**, este încălcat atunci când statele *tratează în mod diferit persoane aflate în situații similare*, fără o justificare obiectivă și rezonabilă. Totodată, este încălcat și atunci când statele nu tratează diferit persoane aflate în situații semnificativ diferite, fără o justificare obiectivă și rezonabilă.
- **CJUE – Zoi Chatzi, C-149/10, §64:** CJUE a reafirmat că **principiul egalității impune ca situațiile comparabile să nu fie tratate diferit** și ca situațiile diferite să nu fie tratate în mod uniform, cu excepția cazului în care tratamentul diferit este justificat în mod obiectiv.
- **CEDS – Autism-Europe împotriva Franței, §52:** CEDS a subliniat că, **pentru a garanta egalitatea reală, persoanele aflate în situații diferite trebuie tratate diferențiat**. Art. E al CSE interzice atât discriminarea directă, cât și cea indirectă, incluzând cazurile în care nu se iau măsuri corespunzătoare pentru a asigura accesul egal la drepturi și beneficii

# Principiul nediscriminării

- Principiul nediscriminării la angajare se aplică tuturor aspectelor legate de raporturile de muncă și activitățile profesionale, oferind un cadru juridic care asigură tratamentul egal în diverse domenii. În mod specific, acesta vizează:
  - ● **condițiile de acces la un loc de muncă**, la o activitate independentă sau la o profesie, incluzând criteriile de selecție și condițiile de recrutare, fără a se face distincție între ramurile de activitate și nivelurile ierarhice, incluzând și promovarea în carieră;
  - ● **accesul la formare profesională de toate tipurile și nivelurile**, inclusiv orientare profesională, formare avansată și recalificare, alături de experiența profesională practică necesară
  - ● **condițiile de angajare și de muncă, care acoperă aspecte precum salariile și concedierile;**
  - ● **apartenența la organizații de lucrători sau angajatori** ori la orice altă organizație profesională, precum și beneficiile oferite de astfel de organizații

# Forme de discriminare

Principalele forme de discriminare recunoscute în dreptul european și național:

- Discriminare directă
- Discriminare indirectă
- Discriminare multiplă
- Discriminare prin asociere
- Hărțuire și hărțuire sexuală
- Ordinul de a discrimina

Aceste forme sunt identificate prin:

- directivele Uniunii Europene
- jurisprudența CJUE
- jurisprudența CtEDO și CEDS
- legislația națională (Legea RM nr.121/2012)

# Discriminarea directă

**Definiție:** Tratatamentul mai puțin favorabil al unei persoane pe baza unui **criteriu protejat**, comparativ cu o altă persoană aflată într-o situație similară.

Criterii protejate:

- **rasă**
- **sex**
- **religie**
- **origine etnică**
- **vârstă**
- **dizabilitate**
- **orientare sexuală**
- **opinie politică etc.**

 În dreptul UE, discriminarea directă **nu poate fi justificată**, cu excepția cazurilor în care caracteristica reprezintă o **cerință profesională esențială**.

**Exemple:**

- *refuzul de a angaja o persoană din cauza etniei*
- *acordarea concediului parental doar femeilor (cazul Konstantin Markin vs. Rusia)*

# Discriminarea indirectă


**Definiție:** O regulă sau practică **aparent neutră** care dezavantajează în mod disproporționat un anumit grup.

Este permisă doar dacă:

- urmărește un **scop legitim**
- este **necesară și proporțională**

**Exemple:**

- *interzicerea simbolurilor religioase la locul de muncă (Achbita vs. G4S)*
- *beneficii acordate doar angajaților full-time (Bilka-Kaufhaus case)*
- *limitarea accesului la pensie pentru lucrătorii part-time*

 CtEDO: *discriminarea indirectă apare când o măsură neutră produce **efecte disproporționate asupra unui grup.***

# Discriminarea multiplă și discriminarea prin asociere

## Discriminarea multiplă

O persoană este discriminată pe **mai multe criterii simultan**.

Tipuri:

- **cumulativă** – criteriile acționează separat
- **intersectorială** – criteriile se combină simultan

Exemplu:

- femeie aparținând unei minorități etnice discriminată atât pe criteriu de **sex**, cât și de **origine etnică**.

## Discriminarea prin asociere

- O persoană este discriminată deoarece este **asociată cu o persoană care are o caracteristică protejată**.

Exemplu:

- angajat tratat nefavorabil deoarece **copilul său are dizabilitate** (cazul *Coleman vs. Attridge Law*).

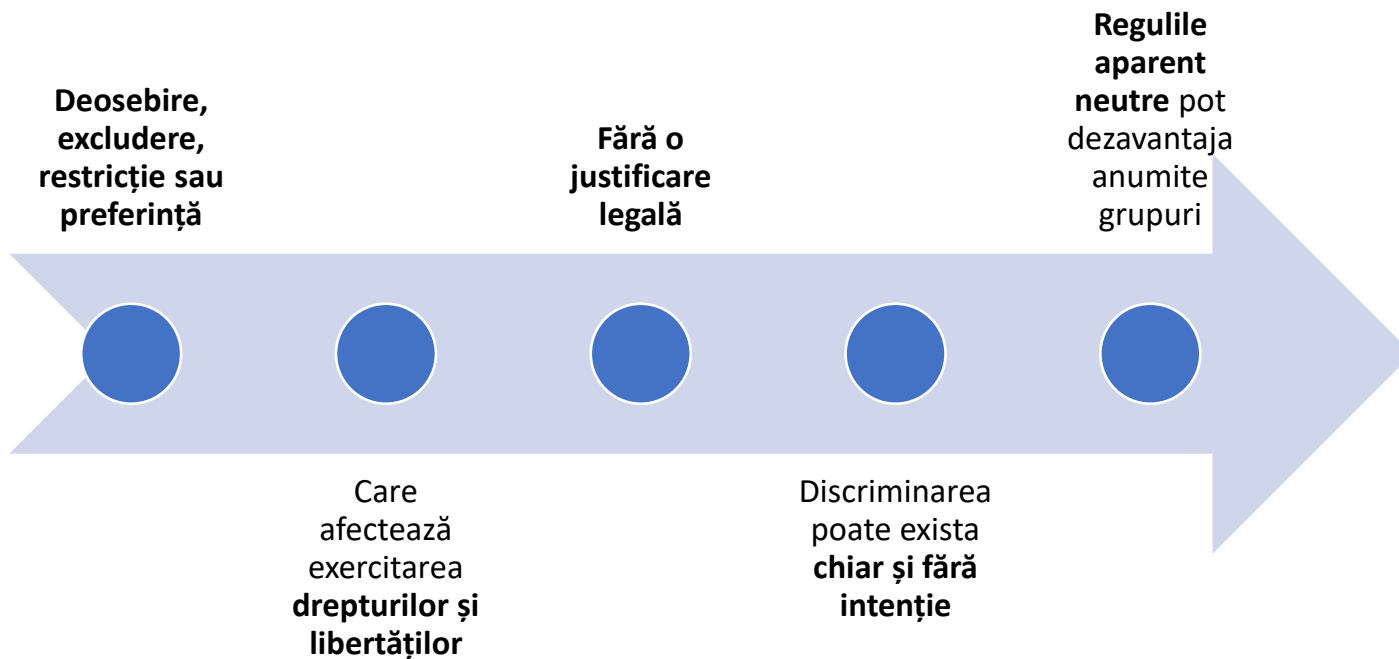
# Protecția împotriva discriminării

Discriminarea înseamnă tratamentul nefavorabil în ceea ce privește realizarea unui drept al unei persoane sau al unui grup de persoane dată fiind apartenența lor, reală sau închipuită, la un grup vulnerabil protejat prin lege.

## Cine are obligația de a nu discrimina?

- Se aplică **persoanelor fizice și juridice**
- Include **instituții publice și organizații private**
- Indiferent de **mărime, cifră de afaceri sau domeniul de activitate**

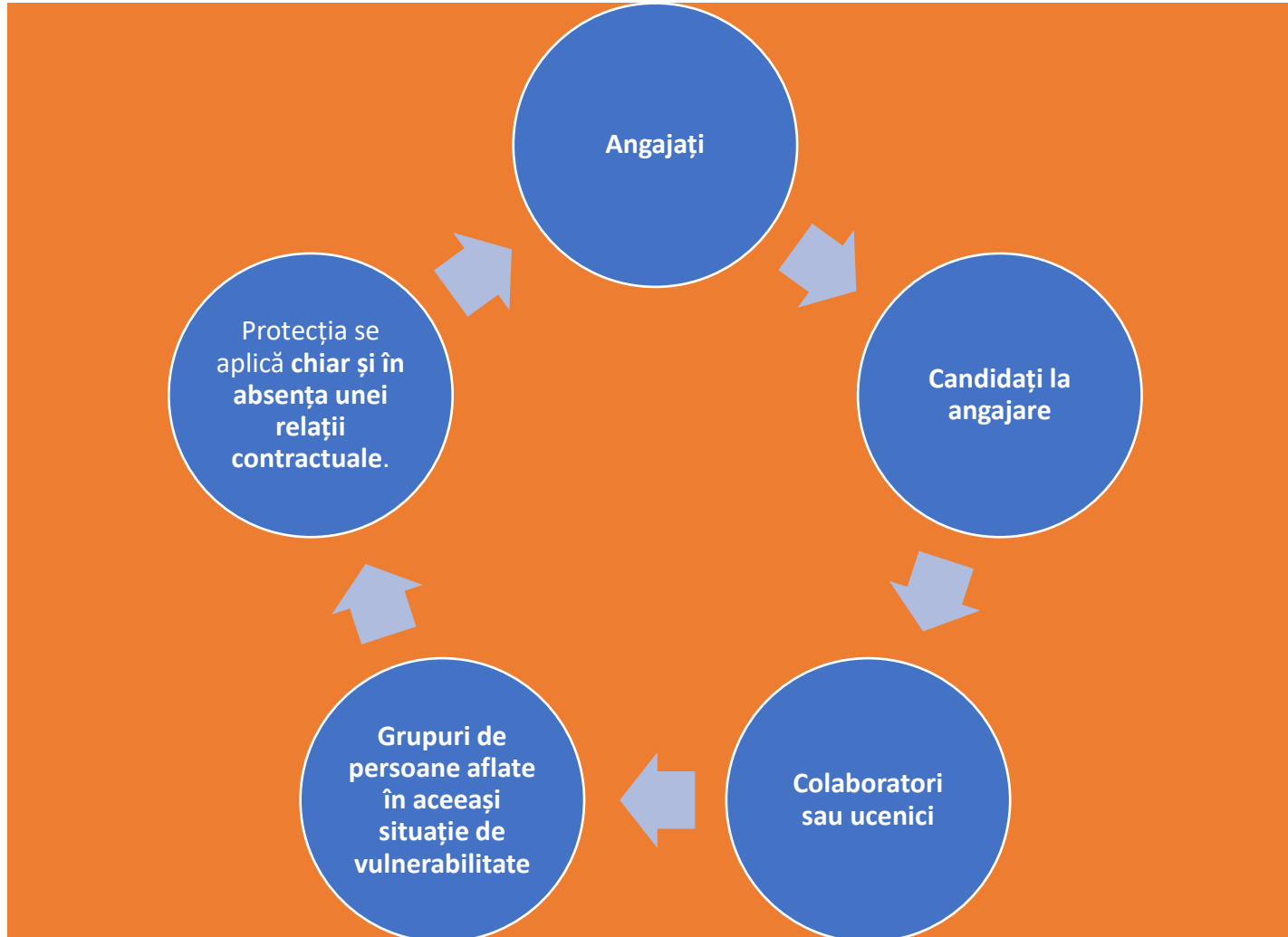
# Ce reprezintă tratamentul discriminatoriu?



## Criteria protejate împotriva discriminării

- Rasă, culoare, naționalitate
- Origine etnică, limbă
- Religie sau convingeri
- Sex, vârstă
- Dizabilitate
- Opinie sau apartenență politică
- Alte criterii similare
- De asemenea: **categorie socială, orientare sexuală, stare de sănătate**

# Cine beneficiază de protecție?



💡 **Principiu fundamental:**

**Toate persoanele trebuie să beneficieze de tratament egal în exercitarea drepturilor și oportunităților profesionale.**

# Discriminarea poate apărea în toate etapele relației de muncă:

## 1. La recrutare și angajare

- Anunțuri de angajare cu **criterii nejustificate** (sex, vârstă etc.)
- **Refuzul neîntemeiat de angajare** pe criterii protejate
- Întrebări discriminatorii la interviu (religie, orientare sexuală, stare civilă, copii etc.)

## 2. Pe parcursul relațiilor de muncă

- **Acces inegal la promovare** sau formare profesională
- **Distribuirea discriminatorie a sarcinilor**
- **Schimbarea nejustificată a condițiilor de muncă**
- Remunerare inegală pentru muncă egală

### Alte forme de discriminare în muncă

#### Discriminarea indirectă

- Reguli aparent neutre care **afectează disproporționat anumite grupuri**  
Ex: obligarea tuturor angajaților să lucreze în zile religioase.

#### Hărțuirea la locul de muncă

- Comportament care **afectează demnitatea persoanei**
- Glume ofensatoare, comentarii sexuale, insulte, mesaje degradante.

#### Instigarea la discriminare

- Presiuni sau încurajări pentru a discrimina o persoană.

#### Lipsa acomodării rezonabile

- Neadaptarea condițiilor de muncă pentru **persoanele cu dizabilități**.
- **Victimizarea**
- **Răzbunarea asupra angajaților** care depun plângeri privind discriminarea.

## EXEMPLE DE ANUNȚ DISCRIMINATORIU

[condițiile discriminatorii sunt evidențiate color]:

Salonul-magazin XXX  
angajează  
vânzător-consultant:

### CERINȚE:

- \*Comunicabil
- \*Studii medii sau superioare
- \*Cunoașterea limbii române și ruse
- \*Punctualitate și disciplină
- \*Vârsta nu mai mult de 30 ani

### OFERTA:

- \*Salariu lunar atractiv
- \*Pachet social garantat
- \*Mediu de lucru plăcut

Firma XXX angajează  
manager-consultant:

### Cerințe:

Manageri vânzări cu  
experiență (domnisoare)

**Domeniul:** rame pentru  
picturi, oglinzi.

**Salariu:** stabil

**Studii:** superioare

**Limba:** romana, rusa

Persoanele interesate sunt  
rugate sa expedieze CV-ul  
la adresa de e-mail atașată  
mai jos

# Sanctiuni legale pentru discriminarea în muncă

Victimele discriminării pot depune plângeri la:

- **Inspectoratul de Stat al Muncii**
- **Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE)**
- **Instanțele de judecată**

Sanctiunile depind de **tipul și gravitatea încălcării**.

-  **O unitate convențională = 50 MDL.**

# Sanctiuni administrative (Codul Contravențional)

- (1) Încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă
- (2) Aceleași acțiuni săvârșite asupra minorului

## **Încălcarea legislației muncii – Art. 55**

- Sanctiunile pot include amenzi:
- **Persoane fizice:** 100–140 unități convenționale
- **Persoane cu funcție de răspundere:** 200–350 unități
- **Persoane juridice:** 350–450 unități
- Dacă încălcarea vizează **minorii**, amenzile sunt mai mari.
- Încălcarea este constatată de **Inspectoratul de Stat al Muncii.**

## Încălcarea egalității în muncă – Art. 54.2

Acțiunile discriminatorii includ:

- **Anunțuri de angajare discriminatorii**
- **Refuzul neîntemeiat de angajare**
- Refuzul de admitere la **cursuri de formare profesională**
- **Remunerarea inegală pentru aceeași muncă**
- **Distribuirea nejustificată și inegală a sarcinilor de lucru**

Sanțiuni:

- **Persoane fizice:** 100–140 unități
- **Persoane cu funcție de răspundere:** 200–350 unități
- **Persoane juridice:** 350–450 unități
- **Hărțuirea la locul de muncă**
- **Persoane fizice:** 130–150 unități
- **Persoane cu funcție de răspundere:** 250–400 unități

Cazurile sunt investigate de **CPPEAE**.

- (1) *Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin:*
- a) *plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;*
  - b) *refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;*
  - c) *refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;*
  - d) *remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă;*
  - e) *distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane,*

**REMEDIIILE ce pot fi obținute la depunerea plângerilor pe discriminare în câmpul muncii:**

<b>Instituția</b>	<b>Remediul ce poate fi obținut</b>
Inspectoratul de Stat al Muncii	<ul style="list-style-type: none"><li>- Examinează plângeri individuale legate de încălcarea legislației muncii, însă nu are competența de a constata fapta de discriminare;</li><li>- Efectuează controale;</li><li>- Constată contravențiunile prevăzute de art. 55-61 ale Codului contravențional și întocmește procesul-verbal, pe care îl prezintă instanței de judecată;</li><li>- Instanța de judecată, în procedura contravențională, poate aplica amendă contravențională (amendă achitată în bugetul de stat) și /sau privarea persoanei juridice de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 6 luni la un an.</li></ul>
Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Examinează plângeri individuale legate de discriminare;</li><li>- Constată fapta de discriminare;</li><li>- Formulează recomandări;</li><li>- Constată contravențiunile prevăzute de art. 54<sup>2</sup>, 65<sup>1</sup>, 71<sup>1</sup> și 72<sup>2</sup> ale Codului contravențional și întocmește procesul-verbal, pe care îl prezintă instanței de judecată;</li><li>- Instanța de judecată, în procedura contravențională, poate aplica amendă contravențională (amendă achitată în bugetul de stat).</li></ul>
Instanța de judecată (în procedura civilă)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Examinează cererile de chemare în judecată pe discriminare;</li><li>- Constată fapta de discriminare;</li><li>- Acordă prejudicii morale și materiale victimei discriminării.</li></ul>

# Hărțuirea morală la locul de muncă

- Hărțuirea morală la locul de muncă înseamnă orice tip de comportament neadecvat exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, fie superior ierarhic, fie coleg, fie subaltern.
- Hărțuirea morală poate deteriora condițiile de muncă, productivitatea și randamentul angajatului.
- Angajatului îi sunt lezate drepturile și demnitatea.
- Efectele hărțuirii morale pot fi atât compromiterea statutului profesional și a carierei persoanei hărțuite, cât și afectarea pe termen lung a sănătății fizice și mintale.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, **orice comportament exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, care îi este superior ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil, din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, ce au drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă, prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mintale ori prin compromiterea viitorului său profesional**, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- conduită ostilă sau neadecvată
- comentarii verbale ofensatoare
- gesturi și acțiuni de denigrare
- bullying/intimidare/desconsiderare
- epuizare și stres
- hărțuire pe criterii de sex, rasă, origine etnică, vârstă
- hărțuire psihologică.

# EXEMPLE DE HĂRȚUIRE

– manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;

– insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;

– folosirea unui **limbaj ofensator** în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;

– comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjeneală sau suferință;

– atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;

– efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;

– întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia.

– avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;

– sugestii privind faptul că, favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;

- - priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal nenesecar, precum atingerea în trecut de alte persoane;
- – răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință).

Exemple de expresii utilizate pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:

- – stiluri de conducere puternice sau dure;
- – o relație profesională care este descrisă drept „ciocnire între personalități”;
- – o persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;
- – o persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;
- – un manager care „nu-i tolerează ușor pe proști”;
- – incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă.

# Hărțuirea sexuală

**Hărțuirea sexuală** reprezintă orice **comportament nedorit de natură sexuală**, exprimat verbal, non-verbal sau fizic, care are ca scop sau efect:

- încălcarea **demnității unei persoane**
- crearea unui mediu **intimidant**
- **ostil**
- **degradant**
- **umilitor**
- sau **ofensator**

Aceasta este considerată **o formă de discriminare pe criteriul de sex**.

- Este reglementată în special de:
- **Directiva UE 2006/54/CE**
- legislațiile naționale privind **egalitatea de șanse și nediscriminarea**

## Forme de hărțuire sexuală

### a) Hărțuirea verbală

- comentarii sexuale nepotrivite
- glume sau remarci cu conținut sexual
- întrebări despre viața intimă
- propuneri sexuale repetate
- comentarii despre corpul unei persoane

**Exemplu:** Un superior face în mod repetat comentarii despre aspectul fizic al unei angajate și îi sugerează întâlniri intime.

### b) Hărțuirea non-verbală

- gesturi obscene
- priviri insistente cu conotație sexuală
- trimiterea de mesaje sau imagini sexuale
- afișarea de materiale pornografice la locul de muncă

**Exemplu:** Trimiterea de mesaje sau imagini sexuale colegilor prin e-mail sau aplicații de chat.

### c) Hărțuirea fizică

- atingeri nedorite
- îmbrățișări sau săruturi forțate
- apropiere fizică excesivă
- orice formă de contact fizic cu caracter sexual fără consimțământ

# Situații tipice de hărțuire sexuală

## Quid pro quo (schimb de favoruri)

Când o persoană aflată într-o poziție de autoritate condiționează:

- **angajarea**
- **promovarea**
- **salariul**
- **evaluarea profesională**
- de acceptarea unor favoruri sexuale.

Exemplu: „Dacă ieși cu mine, te voi promova.”

## Mediu de lucru ostil

- Când comportamentele sexuale creează un **climat profesional degradant sau intimidant**.

Exemplu:

- glume sexuale constante în echipă
- comentarii despre corpul unei colege
- afișarea de imagini pornografice la birou

## Un element important: intenția nu este necesară

- Pentru ca un comportament să fie considerat **hărțuire sexuală**, nu este necesar ca agresorul să fi avut intenția de a face rău.

Este suficient ca:

- → comportamentul să **afecteze demnitatea persoanei**  
→ sau să creeze **un mediu de lucru ostil**.

## Date statistice (UE)

- Conform **Agenției pentru Drepturi Fundamentale a UE**:
- aproximativ **75% dintre femeile din poziții calificate sau de conducere** au experimentat forme de hărțuire sexuală
- **1 din 10 femei** a fost hărțuită sexual prin intermediul tehnologiilor digitale (mesaje, internet etc.)

## Prevenirea hărțuirii sexuale

### Organizațiile trebuie să:

- adopte **politici anti-hărțuire**
- creeze **proceduri de raportare**
- ofere **traininguri de etică profesională**
- asigure **mecanisme de protecție pentru victime**