



ACȚIUNILE AFIRMATIVE APLICATE ÎN PRIVINȚA FEMEILOR ANGAJATE ÎN RAPORTURI JURIDICE DE MUNCĂ

Tatiana MACOVEI,
doctorand, lector universitar (USM)

Recenzent: **Nicolae SADOVEI,** doctor în drept, conferențiar universitar (USM)

SUMMARY

In order to reduce discrimination a series of strategies meant to ensure equality of chances have been developed, in the areas where women have been systemically underrepresented. Historically, women are parts of the groups which are usually prone to discrimination. The necessity of adopting affirmative measures in the favour of women in the labour field, is the result of the movement for promoting women's rights which emphasized the inequality of chances between men and women in labor field.

Acțiunile afirmative cuprind un ansamblu de măsuri, întreprinse în scopul asigurării egalității efective dintre femei și bărbați în toate domeniile vieții publice, iar pentru studiul nostru prezintă interes acțiunile afirmative, întreprinse în favoarea femeilor în domeniul muncii. Aceste acțiuni se referă la un spectru larg de aspecte, cum sunt angajarea, condițiile de muncă, plata salariului, instruirea și formarea profesională, avansarea pe linie profesională etc.

Scopul-țintă al acțiunilor afirmative este de a crește proporția femeilor în acele domenii ale muncii unde femeile sunt subreprezentate numeric. Asigurarea oportunităților egale efective între femei și bărbați prin acțiuni afirmative este, pe lângă recunoașterea formală a dreptului la egalitate și la nediscriminare, unul dintre elementele cruciale ale incluziunii sociale. Categoriile sociale dezavantajate și expuse riscului excluziunii sociale, precum sunt femeile, au nevoie de șanse egale și de respect atât din partea comunităților proprii, cât și din partea populației privilegiate pentru ca să se poată afirma pe piața muncii în acord cu nevoile, aspirațiile și interesele lor.

Acțiunile afirmative în privința femeilor cu privire la raporturile de muncă sunt practicate de multe țări ale lumii. În Statele Unite sunt cunoscute sub denumirea de *acțiuni afirmative*, iar în Marea Britanie măsurile afirmative poartă denumirea de *discriminare pozitivă*. Vizavi de denumirea acestor acțiuni drept discriminare pozitivă, așa cum se folosește în Marea Britanie, menționăm că nu agreăm această definiție, deoarece însuși termenul de discriminare are conotație negativă, de aceea termenii agreați de noi sunt acțiuni afirmative.

Țara în care s-au inventat măsurile afirmative este Statele Unite ale Americii, iar măsurile afirmative concrete în favoarea femeilor în domeniul raporturilor de muncă s-au manifestat la vremea respectivă sub următoarele forme:

- proporția salariatelor de sex feminin să fie echi-

valentă cu proporția salariaților de sex masculin într-o unitate angajatoare;

- la competență egală, între femei și bărbați, se acordă prioritate femeilor;
- interzicerea segregării pe sexe a locurilor de muncă și a publicității făcute acestora (de exemplu: femei de serviciu sau bărbați agenți de vânzări);
- creșterea salariilor în domeniile dominate de femei care, de regulă, sunt mai slab plătite decât domeniile în care activează bărbații.

Multe dintre statele Uniunii Europene au introdus în legislațiile lor măsurile afirmative în favoarea femeilor în domeniul raporturilor juridice de muncă, cum ar fi, de exemplu, un anumit număr obligatoriu de posturi de muncă pentru femei sau un număr obligatoriu de femei la diverse niveluri politice. Unele dintre statele-membre ale Uniunii Europene, cum sunt Austria, Danemarca sau Germania, restricționează aplicarea măsurilor afirmative în privința femeilor în sectorul public, pe când altele, cum sunt Franța, Irlanda, Italia și Olanda, o extind și la cel privat.

În multe țări ale continentului european și partidele politice aplică în mod voluntar un sistem paritar prin care femeile trebuie să ocupe un anumit procent de locuri pe listele lor. Apoi, în țări precum Norvegia și Franța, femeile trebuie să ocupe cel puțin un sfert din posturile de răspundere în întreprinderile mari sau în cele care beneficiază de o participare a statului. Tot în Franța, noul președinte François Hollande și-a respectat promisiunea de a numi femei în jumătate din posturile ministeriale, șaptesprezece din cei treizeci și patru de miniștri ai noului guvern francez sunt femei.

La etapa actuală, societatea are păreri împărțite vizavi de măsurile afirmative aplicate în privința femeilor, unii pronunțându-se pentru aplicarea lor, alții însă consideră că aceste măsuri încalcă principiul egalității în drepturi.

Acțiunea afirmativă este un concept care nu a fost scutit de controverse. Adversarii săi, în special tabăra



Noii Drepte, atacă, în primul rând, ideea discriminării pozitive ce e implicată în măsurile de acțiune afirmativă. Orice discriminare, susțin ei, are efecte maligne asupra societății. Măsurile afirmative prin care o anumită categorie de persoane sunt privilegiate, indiferent de scopurile sale, intră în contradicție cu meritocrația. Pe de o parte, se încurajează membrii minorităților să-și exploateze propriul sentiment de victimizare, care devine astfel o sursă de putere și privilegii. Rezultatul acestei puteri va fi un grup numeros de așa-zise „victime” paranoice, sensibile la orice gest cu tentă discriminatorie.

În Statele Unite ale Americii, acțiunea afirmativă rămâne a fi o chestiune destul de controversată, mulți opunându-se aplicării unor asemenea măsuri. Adversarii unei asemenea politici insistă asupra faptului că aceasta subminează una dintre cele mai îndrăgite valori ale culturii politice americane, cum este respectarea egalității șanselor. Acțiunea afirmativă este deci condamnată pentru faptul că ar sta în calea meritocrației – o societate unde succesul în viață este bazat pe merite mai degrabă decât pe naștere, clasă, rasă sau orice alt criteriu. Criticii mai argumentează că acțiunea afirmativă este până la urmă distructivă tocmai în direcția eliminării discriminării, generând ea însăși discriminare¹.

Cei care se pronunță împotriva acțiunilor afirmative în privința femeilor în domeniul raporturilor juridice de muncă susțin că sistemul creat de ei (acțiunile afirmative) încetinește de fapt integrarea femeilor în câmpul muncii, încurajându-le să-și mențină propria cultură marginală, crezând în continuare că sunt discriminate în raporturile juridice de muncă. Respectiv, dacă femeile știu că sunt susținute de restul societății doar pentru simplul fapt că sunt femei, ele nu mai au nici o stimulare de a schimba ceva din vechile obiceiuri dăunătoare, nu au nicio motivație să se schimbe. Progresul social rămâne o vorbă goală, inerția fiind de fapt chiar mai mare decât la alte grupuri care nu primesc nimic de la stat și sunt nevoite să se adapteze.

Astfel, conceptul acțiunilor afirmative a fost respins de mai multe state, deoarece reprezintă o încălcare a principiului nondiscriminării prin instituirea unei categorii privilegiate de persoane (femei) ce beneficiază de drepturi speciale, afirmându-se că discriminarea pozitivă pune în pericol dreptul constituțional la libera concurență. Argumentele aduse împotriva acțiunilor afirmative pot fi rezumate după cum urmează:

1. Favorizarea femeilor în numele unei nedreptăți trecute (a unei discriminări trecute) înseamnă nedreptățirea prezentă a bărbaților. Respectiv, dacă în trecut era condamnată discriminarea femeilor în raporturile de muncă, astăzi ar trebui condamnate acțiunile afirmative în privința femeilor, deoarece prin acestea sunt discriminați bărbații. Ulterior, peste ani, nu este exclusă situația când bărbații vor trebui să fie beneficiari ai măsurilor afirmative în domeniul raporturilor juridice de muncă, dat fiind faptul că actualmente sunt discriminați în raport cu femeile.

2. Mecanismele pieței muncii trebuie lăsate să ac-

ționeze nestingherit. Faptul că multe femei tind să se concentreze în sectoare prost plătite, sau că unele preferă munca le casnice, este alegerea lor personală. Cu atât mai mult cu cât femeile au acces egal la educație, putând și ele astfel să obțină specializări în domeniile care sunt mai bine plătite.

În pofida argumentelor aduse împotriva acțiunilor afirmative în favoarea femeilor în domeniul relațiilor de muncă, totuși aceste acțiuni sunt practicate de multe state. Argumentul major adus în favoarea acțiunilor afirmative este următorul: atât timp cât realitatea produce inegalități, acțiunea afirmativă este necesară, astfel încât prin intermediul ei să se recupereze distanțele create artificial între femei și bărbați. Faptul că legea consfințește egalitatea între cele două sexe, nu înseamnă că egalitatea este și o realitate practică. Discriminările trecute se reflectă în prezenta inegalitate de șanse, în ciuda cadrului legislativ egalitar, de aceea principiul meritocratic (conform căruia femeile nu ar trebui promovate prin acțiuni afirmative) permite perpetuarea nedreptăților trecute în prezent.

Noi ne pronunțăm în favoarea măsurilor afirmative destinate femeilor cu privire la relațiile de muncă, considerând că statul trebuie să adopte măsuri afirmative față de comunitățile dezavantajate de practici discriminatorii anterioare. Ele se vor aplica în mod limitat și se vor referi la situațiile pentru care sunt stabilite.

Acțiunile afirmative presupun, pe de o parte, recunoașterea dezavantajelor acumulate de grupurile respective, precum și dezvoltarea de politici și de practici care ajută la depășirea dificultăților acestor persoane în scopul susținerii lor de a se integra mai ușor în societate. Acțiunile afirmative implică adoptarea unor măsuri politice menite să conducă la o reprezentare proporțională a unor grupuri sociale într-o multitudine de domenii, domenii în care grupurile în cauză au fost în mod tradițional marginalizate sau sunt doar incidental reprezentate.

Un instrument juridic important de protecție a drepturilor femeilor este Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare asupra femeilor (denumită CEDAW) din 18.12.1979, ratificată de Republica Moldova², care la art.4 alin.(1) prevede: „adoptarea de către statele părți a unor măsuri temporare speciale, menite să accelereze instaurarea egalității de facto între bărbați și femei, nu este considerată un act de discriminare în sensul definiției din prezenta Convenție, dar nu trebuie ca aceasta să aibă drept consecință menținerea unor norme inegale sau diferențiate, aceste măsuri trebuie să fie abrogate de îndată ce au fost realizate obiectivele în materie de egalitate de șanse și tratament”.

În completarea CEDAW, au fost date mai multe recomandări, printre care Recomandarea nr. 23 din anul 1997, în care se arată că înlăturarea barierelor juridice în majoritatea statelor, în ultimii 50 de ani, nu a condus automat la egalitatea de gen. După secole de dominație masculină a sferei publice, femeile au nevoie de suport și încurajare în toate sectoarele societății pentru a atinge



o participare deplină și efectivă, încurajare care trebuie să vină de la statele semnatare a CEDAW, precum și de la partidele politice și funcționarii publici³.

Cea mai recentă recomandare a Comitetului CEDAW, care a fost adoptată în anul 2004, se referă concret la conceptul de „măsuri speciale” și la semnificația art. 4 din Convenție. Se arată că nu este suficientă garantarea unui tratament identic al femeilor și bărbaților. Trebuie să se țină cont de diferențele biologice dintre femei și bărbați și diferențele pe care societatea și cultura le-au creat.

În nota 1 a Recomandării nr.25 se explică faptul că atunci când legile, politicile publice și programele se bazează pe criterii aparent neutre din punctul de vedere al genului, poate avea loc discriminarea indirectă a femeilor. Legile, politicile și programele care sunt neutre din punctul de vedere al genului pot, fără să-și propună acest lucru, să perpetueze consecințele discriminatorii din trecut. Pot fi elaborate luând ca exemplu stilul de viață masculin.

Prin recomandarea nr.25 se insistă asupra faptului că Statele, care au ratificat CEDAW, au obligația de a adopta și aplica măsuri speciale cu caracter temporar, dacă se demonstrează că aceste măsuri sunt necesare pentru a accelera atingerea obiectivului general de egalitate de facto dintre femei și bărbați pe piața muncii.

La nivel european, Directiva UE nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament dintre bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă⁴ în pct.21) din preambul prevede: interzicerea oricărei discriminări ar trebui să se facă fără a aduce atingere menținerii sau adoptării de măsuri vizând prevenirea sau compensarea dezavantajelor suferite de un grup de persoane de același sex. Aceste măsuri autorizează existența organizațiilor de persoane de același sex, atunci când au drept obiectiv principal apărarea nevoilor speciale ale acestor persoane și promovarea egalității dintre bărbați și femei.

Art. 22 al aceleiași directive prevede: în conformitate cu art. 141 alin.(4) din tratat, pentru a asigura în mod concret egalitatea deplină dintre bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică statele-membre să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul reprezentat mai puțin sau să prevină, sau să compenseze dezavantajele în cariera profesională. Având în vedere situația actuală și ținând seama de declarația nr. 28 anexată la Tratatul de la Amsterdam, statele-membre ar trebui să își propună înainte de toate să îmbunătățească situația femeilor în viața profesională.

În categoria instrumentelor politice internaționale se înscriu, de asemenea, și conferințele mondiale care au tratat condiția juridică, politică și socială a femeilor. Prima a avut loc în Mexic în 1975, urmată de cele de la Copenhaga în 1980, Nairobi – 1985 și Beijing – 1995. Cea mai importantă dintre ele a fost cea de-a patra Con-

ferință Mondială organizată la Beijing în septembrie 1995, urmată de sesiunile de monitorizare a implementării *Declarației de la Beijing* și a *Platformei de Acțiune*, întâlniri cunoscute sub numele Beijing+5, Beijing+10 și Beijing+15. În Platforma de Acțiune de la Beijing este inclus capitolul G intitulat „Femei la Putere și în Funcții de Decizie”, în care se arată că proporția scăzută a femeilor în rândul factorilor de decizie politică la nivel local, regional și internațional este urmarea barierelor structurale și atitudinale, bariere care trebuie îndepărtate prin intermediul unor „acțiuni pozitive”. Guvernelor li se recomandă să ia măsuri pentru a încuraja partidele politice să integreze femei în pozițiile publice, alese sau numite, în aceeași proporție ca bărbații. Participarea egală a femeilor la luarea deciziilor este nu doar o exigență a justiției și democrației, ci poate fi o condiție necesară pentru ca interesele femeilor să fie luate în considerare. Fără participarea activă a femeilor și incorporarea femeilor la toate nivelurile de decizie, obiectivele de egalitate, dezvoltare și pace nu pot fi atinse⁵.

În România, Legea privind egalitatea de șanse între femei și bărbați⁶ definește *discriminarea pozitivă* ca un set de măsuri speciale care sunt adoptate temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse dintre femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare. Sinonimul sintagmei „discriminare pozitivă” este „măsuri stimulative”.

În Republica Moldova măsurile afirmative în diferite acte normative au denumiri diferite. Codul muncii⁷ nu definește direct măsurile afirmative, însă art. 8 alin. (2) prevede că „nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt 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”. Deși unii autori consideră că acestea reprezintă măsuri afirmative, totuși noi le considerăm că ele reprezintă mai mult niște tratamente diferențiate, aplicate în privința salariaților care necesită o protecție socială și juridică specială, dar nu sunt măsuri adoptate în scopul reducerii discriminării aplicate în privința persoanelor date. Deosebirea dintre *tratamentele diferențiate* și *măsurile afirmative* constă în faptul că primele au ca scop protejarea anumitor persoane față de care statul are o grijă deosebită, reieșind din anumite caracteristici, cum sunt: protecția salariatelor gravide pe perioada gravidității și pe o anumită perioadă după naștere, interzicerea atragerii la munca suplimentară, fără acordul lor, a salariatelor care au copii în vârstă de până la 6 ani, interzicerea generală a anumitor munci la care nu sunt admise femeile, toate aceste tratamente diferențiate au ca scop protecția sănătății salariatelor femei. Pe când măsurile afirmative au ca scop întreprinderea de măsuri specifice în favoarea salariatelor pentru reprezentarea lor în domenii unde ele sunt subreprezentate, astfel prin adoptarea acestor măsuri pot fi înlăturate dezavantajele existente, precum și prevenirea dezavantajelor iminente.



În cadrul Legii Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012⁸, acțiunile afirmative sunt denumite *măsuri pozitive*, fiind definite drept „acțiuni speciale provizorii luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor fi-rești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități”.

Potrivit Legii Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității de șanse dintre femei și bărbați nr. 5/2006⁹, *acțiunile afirmative* sunt acțiunile speciale temporare de accelerare a obținerii unei egalități reale între femei și bărbați, cu intenția de eliminare și prevenire a discriminării ori a dezavantajelor ce rezultă din atitudinile, comportamentele și structurile existente.

Art.9 alin.(2) al legii date prevede că angajatorul va efectua angajarea prin metode care să asigure accesul egal al femeilor și al bărbaților la muncă, inclusiv prin acțiuni afirmative.

Deci, la etapa actuală, cadrul legal permite aplicarea măsurilor afirmative în privința femeilor cu privire la relațiile de muncă, dându-se astfel expresie grijii deosebite a statului față de situația femeilor în câmpul muncii, urmărindu-se scopul de a asigura accesul în mod egal al femeilor și al bărbaților în câmpul muncii.

Potrivit jurisprudenței Curții Europene de Justiție, proporționalitatea măsurilor întreprinse în vederea asigurării unei reprezentări proporționale a femeilor și a bărbaților în domeniul raporturilor de muncă va fi măsurată cu strictețe.

Principalele cauze ale Curții Europene de Justiție referitoare la acțiunile afirmative în privința femeilor în domeniul raporturilor juridice de muncă au apărut în contextul egalității de șanse între femei și bărbați. În cauza *Eckhard Kalanke împotriva Freie Hansestadt Bremen*¹⁰, Curtea Europeană de Justiție a adoptat o abordare strictă constând în acordarea acțiunilor afirmative pentru a corecta reprezentarea insuficientă a femeilor în anumite posturi. Această cauză a vizat legislația adoptată la nivel regional, care acorda automat prioritate femeilor care candidau pentru anumite posturi sau pentru promovare în anumite funcții. Potrivit prevederilor respective în cazul în care atât bărbații, cât și femeile dețineau o calificare egală și candidau pentru un post, însă unde femeile erau insuficient reprezentate, trebuia să se acorde în mod automat preferință femeilor. Reprezentarea în cadrul unei unități angajatoare concrete era considerată insuficientă dacă lucrătoarele femei nu alcătuiau cel puțin jumătate din personalul alocat postului în cauză.

Cu privire la cauza Kalanke, enunțată mai sus, situația de fapt era următoarea: un candidat de sex masculin care nu fusese selectat în vederea promovării în funcție, dl Kalanke, a formulat o plângere în instanțele naționale potrivit căreia ar fi fost discriminat pe motiv de sex la ocuparea funcției de șef de departament la Serviciul Spațiilor Verzi din orașul Bremen, dându-se

prioritate în locul său unei femei. Instanțele naționale au deferit cauza Curții Europene de Justiție, întrebând dacă regula prin care se acorda prioritate femeilor la angajare în defavoarea bărbaților în domeniile în care femeile erau subreprezentate numeric era compatibilă cu art.2 alin.(4) din Directiva privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă¹¹ din anul 1976, în care se prevede: „prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei, în special prin înlăturarea inegalităților de fapt care afectează șansele femeilor”.

Curtea Europeană de Justiție a afirmat că art.2 alin.(4) al Directivei 76/207/CEE a fost conceput pentru a permite luarea unor măsuri care, deși discriminatorii în aparență, sunt, în fapt, menite să elimine sau să reducă situațiile de inegalitate care pot exista în viața socială. Respectiv, Curtea Europeană de Justiție a subliniat faptul că regula avea scopul legitim de a elimina inegalitățile existente la locul de muncă. În consecință, în principiu, măsurile care oferă femeilor un avantaj specific la locul de muncă, inclusiv promovarea, sunt acceptabile atâta timp cât au fost introduse în scopul de a îmbunătăți capacitatea acestora de a concura pe piața muncii, fără a fi afectate de această discriminare.

Cu toate acestea, s-a prevăzut și că orice excepție de la dreptul la tratament egal trebuie interpretată cu strictețe în fiecare caz concret. Cu privire la cazul dat s-a constatat că regula care garanta „femeilor prioritate absolută și necondiționată pentru numire pe un post sau promovare” era de fapt disproporționată în raport cu scopul de eliminare a inegalității legate de dreptul la tratament egal și, în consecință, acțiunea afirmativă în acest caz nu putea fi justificată, fiind calificată drept una discriminatorie după criteriul de sex.

Un alt caz relevant din jurisprudența Curții Europene de Justiție cu referire la acțiunile afirmative în privința femeilor aplicate în domeniul muncii este cauza *Marschall*¹², care se referă la o legislație similară, în fond, cu cea din cauza *Kalanke*. Regula în cauză prevedea însă că femeilor care au aceeași calificare trebuie să li se acorde prioritate, „cu excepția cazului în care motive specifice unui candidat de sex masculin înclină balanța în favoarea acestuia”.

Domnul Marschall, care fusese respins pentru un post în favoarea unei candidate, a contestat legalitatea acestei reguli în instanțele naționale, care au deferit cauza Curții Europene de Justiție, întrebând încă o dată dacă regula respectivă era compatibilă cu Directiva privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și la condițiile de muncă. Curtea Europeană de Justiție a constatat că o regulă de acest fel nu era disproporționată în raport cu scopul legitim de eliminare a inegalității, atât timp cât „în fiecare caz



separat, oferă candidaților de sex masculin care sunt calificați în aceeași măsură ca și candidatele de sex feminin garanția că respectivele lor candidaturi vor fi supuse unei evaluări obiective, care va ține seama de toate criteriile specifice candidaților individuali și va respinge regula priorității acordate candidaților de sex feminin dacă unul sau mai multe criterii înclină balanța în favoarea candidatului de sex masculin”. Astfel, prin includerea în regula respectivă a posibilității de a opta, prioritatea nu a mai fost absolută și a devenit proporțională cu scopul de a soluționa inegalitatea la locul de muncă.

Aceste cauze scot în evidență faptul că Curtea Europeană de Justiție a fost, în general, prudentă în ceea ce privește gradul în care măsurile specifice puteau prevala asupra principiului echității sau principiului egalității. Numai în anumite circumstanțe în care măsurile specifice nu sunt necondiționate și absolute, Curtea Europeană de Justiție va permite ca normele naționale să intre sub incidența derogării de la principiul echității prevăzute la art. 2 alin.(4) al Directivei 76/207/CEE.

Atunci când se confruntă cu o problemă referitoare la măsuri specifice în baza directivelor Uniunii Europene privind nediscriminarea, practicienii trebuie să acorde o atenție specială „acțiunii” instituite în favoarea unui anumit grup de persoane. Din jurisprudența Curții Europene de Justiție prezentată mai sus, este evident că acțiunile afirmative reprezintă o soluție de ultimă instanță. Funcționarii instanțelor, care se ocupă cu un caz ce presupune aplicarea acțiunilor afirmative, trebuie să se asigure că toți candidații auți în vedere de către angajatorul în cauză, inclusiv cei care nu sunt vizați de acțiunile afirmative, sunt evaluați în mod obiectiv și corect pentru funcția respectivă. Măsurile speciale se pot utiliza numai atunci când, în urma unei evaluări obiective, un număr de candidați, printre care se află și persoane din grupul vizat, sunt evaluați ca fiind capabili să îndeplinească rolul disponibil. Numai în astfel de circumstanțe membrul unui grup vizat, care este selectat în virtutea discriminării istorice anterioare practicate la locul de muncă, poate fi selectat cu prioritate față de o persoană care se află în afara grupului vizat.

Acțiunile afirmative în favoarea femeilor pe tărâmul raporturilor juridice de muncă au un caracter temporar și au scopul de a preveni și elimina discriminarea în domeniile în care femeile sunt discriminate, implicând adoptarea unor măsuri politice, menite să conducă la o reprezentare proporțională a acestora într-o multitudine de domenii, domenii în care femeile au fost, în mod tradițional, marginalizate sau sunt doar incidental reprezentate. Acțiunile afirmative presupun, pe de o parte, recunoașterea dezavantajelor acumulate de grupurile respective, precum și dezvoltarea de politici și de practici care ajută la depășirea dificultăților.

În Republica Moldova, au fost elaborate diferite măsuri menite să asigure egalitatea în drepturi a femeilor și a bărbaților pe piața forței de muncă, cum sunt:

➤ Legea RM cu privire la asigurarea egalității de

șanse între femei și bărbați –scopul prezentei legi constă în asigurarea exercitării drepturilor lor egale de către femei și bărbați în sferile 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;

➤ Planul de Acțiuni Republica Moldova–Uniunea Europeană (2005), aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.356 din 22 aprilie 2005¹³, în care se prevede și asigurarea tratamentului egal pentru bărbați și femei în societate;

➤ În anul 2010 a fost aprobat Programul Național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015¹⁴. Obiectivele specifice ale acestui plan de acțiuni sunt: creșterea angajării în rândul femeilor și reducerea discrepanței salariale în funcție de gen; eliminarea tuturor formelor de discriminare pe piața muncii în bază de gen; organizarea campaniilor de informare și conștientizare privind drepturile egale ale femeilor și bărbaților pe piața muncii și în activitatea economică; colectarea, analizarea și distribuirea datelor statistice dezagregate în funcție de sex vizând participarea femeilor și bărbaților pe piața muncii etc. Asemenea programe au fost adoptate și implementate de Guvernul Republicii Moldova și pentru anii 2003-2005, 2006-2009.

Potrivit art.5 al Legii Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității, modalitățile de eliminare a discriminării sunt:

a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica până la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane;

b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii;

c) sancționarea comportamentului discriminatoriu;

d) repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare.

Potrivit Legii RM cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, nu se vor considera fapte discriminatorii ale angajatorilor următoarele acțiuni întreprinse în domeniul angajării de personal feminin:

a) stabilirea cerințelor privind vârsta minimă și maximă, experiența profesională sau durata de serviciu în procedurile de angajare în câmpul muncii, atunci când acestea sunt prevăzute de lege și sunt necesare într-o societate democratică (ex. stabilirea prin lege a nomenclatorului de munci la care nu sunt admiși tinerii sub vârsta de 18 ani);

b) protejarea specială a femeilor însărcinate și a mamei în perioada sarcinii și alăptării;

c) cerințele de calificare pentru activități în care particularitățile de sex constituie un factor determinant datorită specificului condițiilor și modului de desfășu-



rare a activităților respective (ex. angajarea în calitate de psiholog doar a femeilor în centrele de asistență psihologică și socială a femeilor victime ale violenței domestice);

d) anunțurile speciale de angajare a persoanelor de un anumit sex la posturile în care, în virtutea naturii sau condițiilor speciale de prestare a muncii prevăzute de lege, sexul este determinant (ex. anunțurile cu privire la angajarea bărbaților în calitate de hamali);

e) stabilirea prin lege a categoriilor de munci unde nu sunt admise femeile în general, iar femeile gravide în mod special;

f) acțiunile afirmative (pozitive) etc.

Nediscriminarea și prețuirea diversității în muncă nu trebuie însă privite doar ca obligații ale statului. Aceste valori sociale ar trebui să fie incluse în cultura organizațională a tuturor angajatorilor din Republica Moldova. Astfel, ele ar deveni familiare angajaților care ar putea să le practice, la rândul lor, în societate.

Pentru asigurarea nondiscriminării, se impun: eforturi de educație și formare profesională, campanii de sensibilizare a opiniei publice și de informare a femeilor în legătură cu drepturile ce le au, convingerea celor ce angajează să recruteze și să formeze profesional femei pentru meserii care, în mod tradițional, sunt exercitate de bărbați, practicarea unor forme de discriminare pozitivă în vederea redresării situației nesatisfăcătoare existente în prezent în privința ocupării locurilor de muncă de către femei¹⁵.

Schimbarea mentalității societății în general, este necesară, astfel încât ideea că „locul femeilor este la cratiță” sau „bărbații sunt mai competenți pentru a ocupa funcțiile ierarhice superioare” să rămână de domeniul trecutului, femeile urmând a fi încurajate de a ocupa inclusiv muncile considerate „bărbătești”, iar din punctul de vedere al ierarhiei funcțiilor, femeile nu trebuie să se oprească la *middle-management*, dar să tindă și spre *top-management*.

Prin urmare, considerăm că e important a stabili nu doar scopul, ci și mijloacele prin care pot fi atinse acțiunile afirmative. Procesul realizării egalității de șanse în Republica Moldova trebuie să țină seama de numeroși factori. În paralel cu stabilirea de noi decizii de favorizare a femeilor în câmpul muncii, atât femeile, cât și bărbații trebuie educați în spiritul toleranței.

Republica Moldova și-a armonizat legislația la normele internaționale din acest domeniu, cu toate acestea, mai rămân multe de făcut pentru ca legislația să ajungă să fie cu adevărat respectată. Realitatea din Republica Moldova ne demonstrează faptul că femeile sunt discriminate în domeniul raporturilor juridice de muncă, din aceste motive, se impun adoptarea și practicarea de

acțiuni afirmative în domeniul muncii cu privire la femei, astfel încât egalitatea de iure declarată „pe hârtie” să devină una cu adevărat practică, iar femeile să fie susținute în vederea ocupării diferitelor funcții unde ele sunt incidental sau în mod minoritar prezente.

Note:

¹ Gordon, I.L. *American Studies*, Amsco School Publication, New York, 1984, p. 213.

² Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 87-XIII din 28.04.1994.

³ CEDAW, Recomandarea nr. 23.

⁴ Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă, în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23* din 26.07.2006, p. 262-275; 05/vol. 8.

⁵ Platforma de la Beijing, cap. G, pct. 181.

⁶ Legea României privind egalitatea de șanse între femei și bărbați nr. 202/2002, în *Monitorul Oficial al României*, partea I, nr. 301 din 8 mai 2002.

⁷ Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

⁸ Legea Republicii Moldova nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.103/355 din 29.05.2012.

⁹ Legea Republicii Moldova nr.5-XVI cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 09.02.2006, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 47-50/2005 din 24.03.2006.

¹⁰ CEJ, *Kalanke/Freie Hansestadt Bremen*, cauza C-450/93 [1995] RJ I-3051, 17 octombrie 1995.

¹¹ Directiva 76/207/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, 14 februarie 1976, p. 40).

¹² CEJ, Cauza 152/84 Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, în *Jurnalul Oficial*, nr. 39 din 1984, p. 354.

¹³ Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.356 din 22.04.2005 pentru aprobarea Planului de acțiuni Republica Moldova-Uniunea Europeană, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.65-66/412 din 29.04.2005.

¹⁴ Hotărârea Guvernului RM nr. 933 din 31.12.2009 cu privire la Programul Național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 5-7/27 din 19.01.2010.

¹⁵ Moroianu Zlătescu, I., Stoica, I., *Carta socială europeană*, I.R.D.O., București, 1999, p. 77.