

INTERVIUL DE ANGAJARE CU TENTE DISCRIMINATORII DUPĂ CRITERIUL DE GEN

THE EMPLOYMENT INTERVIEW WITH DISCRIMINATORY OVERTONES ACCORDING TO THE GENDER CRITERION

CZU: 349.22:331.108.3-055.1/.3

<https://doi.org/10.59295/spd2024j.63>

Tatiana MACOVEI,
ORCID: 0000-0002-4458-0567
e-mail: macovei.tanea@gmail.com
Universitatea de Stat din Moldova

Summary. *Everyone has the right to work regardless of whether they are men or women. labor law prohibits discrimination based on gender. Any employment interview must exclude any discrimination questions or tests based on sex. Any question asked in a job interview should aim to determine whether the candidate is suitable for the job they are applying for. In this communication we aim to identify discriminatory issues based on gender in the job interview, identify questions with a discriminatory tone, as well as the ways to defend yourself if a woman is a victim of a discriminatory job interview based on the criteria of sex.*

Keywords: *woman, man, equality, job interview, discrimination.*

Cuvinte-cheie: *femeie, bărbat, egalitate, interviu de angajare, discriminare.*

INTRODUCERE

Egalitatea de gen este un deziderat al timpurilor noastre, iar societățile contemporane sunt preocupate de faptul egalitatea de gen ce se regăsește în actele normative să fie transpusă și în realitate. Fiecare salariat este o personalitate, care trebuie să se bucure de drepturi egale în exercitarea dreptului la muncă. Desigur că legislația muncii admite și tratamente diferențiate, care sunt justificate de grija deosebită a statului față de diferite categorii de persoane Astfel art. 8 alin. (2) al Codului muncii [1] al Republicii Moldova prevede: „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”.

Orice persoană care dispune de capacitate de muncă are dreptul să se angajeze în câmpul muncii. Încheierea unui contract individual de muncă este precedată, de cele mai multe ori, de realizarea unui interviu de angajare dintre angajator și potențialul salariat.

În cele ce urmează ce ne vom referi la condițiile generale în care are loc un interviu de angajare și cele mai întâlnite probleme discriminatorii pe criterii de gen ce pot fi întâlnite în practică.

MATERIALE ȘI METODE

- a) metoda logică - care se materializează prin utilizarea raționamentului logic și a argumentelor în vederea examinării și evaluării legislației atât la nivel național, cât și la nivel internațional, existente în domeniul muncii raportată la drepturile salariaților.
- b) metoda sociologică - care se caracterizează prin investigarea și înțelegerea relațiilor sociale, a normelor morale și a comportamentului uman în societate, în contextul reglementărilor juridice a raporturilor de muncă ale femeilor.
- c) Metoda analitică - care are drept scop descompunerea subiectului de studiu în componente individuale pentru a înțelege mai bine elementele sale constitutive.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Legislația muncii a Republicii Moldova nu prescrie reguli de urmat în cadrul unui interviu de angajare. Doar art. 47 Codul muncii prevede: „Refuzul neîntemeiat de angajare este interzis. 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”.

Totodată art. 247 Codul muncii prevede: „Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 4 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vârstă de până la 4 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informând în scris persoana în cauză în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instanța de judecată”.

La general interviul de angajare reprezintă o convorbire liberă, între potențialul angajat și angajator (sau reprezentantul companiei), despre abilitățile, competențele, experiența candidatului pentru un anumit loc de muncă. Scopul unui interviu de angajare este de a evalua dacă candidatul este potrivit pentru poziția disponibilă și pentru cultura organizațională a companiei.

Interviul de angajare poate implica o varietate de întrebări, de la cele referitoare la experiența anterioară și abilități profesionale ale candidatului până la întrebări comportamentale sau de aptitudini. De asemenea, interviul de angajare este o oportunitate pentru candidat să afle mai multe despre companie, să-și clarifice așteptările și să stabilească dacă postul de muncă pentru care optează este potrivit pentru el.

De regulă, interviul are o structură bine definită, și anume aceasta se caracterizează prin introducere: cuvânt de salut din partea gazdei (angajator), stabilirea contactului vizual, prezentarea persoanei, etc), întrebările preliminare și întrebările centrale. Angajatorii sunt în drept să acorde diferite întrebări situaționale și comportamentale, care ar reprezenta capacitatea proprie de a gestiona anumite litigii, situații, capacitatea de a oferi soluții, posibilitățile de comunicare și management emoțional. În același timp, angaja-

torul poate acorda întrebări cu referire la experiența proprie, așteptările salariale, dacă graficul de muncă solicitat este plauzibil sau nu și dacă va fi posibil de respectat.

Un interviu de angajare care se derulează în limitele legale poate admite orice întrebare, cu excepția întrebărilor ce țin de viața privată. Din momentul în care, interviul de angajare capătă întrebări cu conotație privată, acesta devine unul contrar legii.

Nici un angajator, nu este în drept să solicite informații cu privire la statutul persoanei: căsătorită sau celibatară, cu privire la componența familială, dacă persoana are sau nu copii minori, sau dacă persoana intenționează sau planifică în viitorul apropiat conceperea unui copil. Aceste informații sunt irelevante pentru angajator, or acestea nu determină capacitățile persoanei aflate la interviu. De regulă, angajatorii acordă asemenea întrebări care ulterior vor sta la baza deciziei de a angaja persoana sau nu. Cel mai des, asemenea întrebări sunt acordate femeilor, or în societate există preconcepția că dacă femeia este căsătorită, planifică un copil sau are copii minori aceasta este mai puțin plauzibilă pentru a fi încadrată în câmpul muncii. Explicația aparent ar fi una simplă și înțeleasă de toți: având obligații familiale, femeia ar putea absenta mai mult timp de la locul de muncă decât un bărbat, dat fiind faptul că există riscul de îmbolnăvire a copilului fapt ce ar impune salariata să solicite concedii pentru a putea avea grijă de copii, or în cazul în care femeia planifică în viitorul apropiat să conceapă un copil, angajatorul va fi obligat să îi acorde acesteia toate facilitățile de care legal, dispune o femeie gravidă salariată, lucru care ar putea îngreuna situația angajatorului - concediu de maternitate, concediu parțial plătit de îngrijire a copilului.

Urmare a celor expuse supra, este important a determina caracteristicile unui interviu de angajare legal, care nu încalcă imperativele legii.

Astfel, prima regulă pentru ca un interviu să fie catalogat fără abateri legale este neutralitatea întrebărilor. Întrebările acordate de către angajator trebuie să fie neutre din punct de vedere al criteriului de gen, să se concentreze exclusiv pe calificările și abilitățile necesare solicitate pentru postul respectiv pentru care se petrece interviul.

O a doua regulă de bază este concentrarea pe experiența și realizările persoanei relevante pentru o potențială angajare în câmpul muncii. Evaluarea dată urmează a fi exclusiv în baza unor criterii obiective, cum ar fi: personalitatea, experiența, competențele, capacitatea de a interacționa și de a comunica cu alte persoane, etc.

O altă regulă care urmează a fi luată în calcul este asigurarea de către angajator că nu încalcă limitele personale ale persoanei, acordă întrebări într-un mod respectuos astfel încât să nu determine persoana să se simtă discriminată, neglijată, ofensată.

Concluzionând, un interviu de angajare este cel care este orientat către diversitate și incluziune, astfel încât să fie posibilă promovarea unui mediu de lucru divers, competitiv și respectuos, în care recrutarea noilor persoane să fie efectuată exclusiv în baza meritelor și competențelor, fără a fi luate în considerare genul sau alte caracteristici nelegate de performanță.

Pe de altă parte, urmează a scoate în evidență și caracteristicile unui interviu de angajare care se consideră a fi ilegal. La general angajatorii nu au dreptul să întrebe des-

pre starea civilă a unei femei sau dacă are sau nu are copii, cu toate acestea întrebările angajatorului despre prezența copiilor minori ar putea fi justificată prin prisma acordării unei serii de garanții juridice pentru salariații care au copii minori cum ar fi:

- a) „La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială” - art. 97 alin. (2) Codul muncii;
- b) „unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris ” - art. 103 alin. (6) Codul muncii
- c) „unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la patru ani sau copii cu dizabilități persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de munca și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris” - art. 110 alin. (4) Codul muncii etc.

În aceeași ordine de idei orice întrebare ce ține de aspectul fizic, greutatea sau înălțime, decât în cazurile când acestea au o relevanță directă cu postul care urmează a fi ocupat sunt considerate a fi întrebări ilegale și discriminatorii. La fel, angajatorii nu ar trebui să acorde întrebări care presupun că femeile sunt mai puțin competente sau că au anumite limite din cauza genului lor. Acordarea unor asemenea întrebări sunt permise doar în cazul în care postul de muncă are o legătură directă cu postul de muncă. Spre exemplu, consider corect și nu va reprezenta încălcare a legislației în cazul în care pentru postul de Stewardesa sunt acordate întrebări despre înălțime, deoarece există un standard conform regulamentelor în aviație, sau dacă este căsătorită și dacă are sau nu copii, dat fiind faptul că munca de însoțitor de bord prin definiție înseamnă foarte multe călătorii, absență de acasă, ritm solicitant, iar în cazul în care persoana are copii minori, va fi mult mai greu pentru această să își asume obligațiile de părinte.

În continuarea celor expuse, urmează a ilustra din punctul meu de vedere motivele de ce angajatorii tind să acorde întrebări ce țin de viața privată în cadrul interviului de angajare. Unii angajatori consideră că o femeie căsătorită și cu copii ar fi un salariat mai problematic, or o femeie necăsătorită, dar cu copii este probabil mai ușor de manipulat din punct de vedere a salariului, or angajatorii tind să influențeze decizia persoanei de a accepta un loc de muncă, probabil mai defavorabil atunci când află că persoana are nevoie stringentă de un loc de muncă.

În lumina celor exprimate anterior, este posibil a fi exemplificate anumite întrebări care se consideră a fi cu abateri legale:

1. Sunteți căsătorită? Planificați în viitorul apropiat să vă căsătoriți? Sunteți divorțată?
2. Aveți copii? Planificați în viitorul apropiat să concepeți un copil?
3. Considerați că v-ați putea descurca la acest post de muncă la fel de bine ca un bărbat?
4. Care este greutatea și înălțimea dumneavoastră?
5. Cum ve-ți reușiți să balansați viața de familie cu viața profesională? Reprezintă familia un impediment în evoluția dumneavoastră?
6. Ce vă face să credeți că sunteți potrivită pentru acest loc de muncă, având în vedere că sunteți femeie și aveți la întreținere copii minori? etc

Catalogarea acestor întrebări în cadrul unui interviu de angajare drept ilegale și fără raționamente logico-juridice rezultă din prevederile legislative, și anume art. 10 alin. (2) lit. f¹) f²) Codul Muncii care prevede în mod expres „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, să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale.”

Conchidem astfel, având în vedere cele menționate anterior, că nici un angajator nu este în drept să acorde întrebări ce țin exclusiv de viața privată a persoanei. Gravitatea, nașterea, alăptarea, creșterea și îngrijirea copilului mic constituie, deseori, motive mascate de refuz la angajare [2]. Astfel, prejudecățile legate de gen care presupun că viața de familie influențează negativ progresul profesional al unei femei sau posibilitatea acesteia de a face față cerințelor muncii, reduc considerabil șansele acestora de a se integra pe piața muncii și de a dispune de o independență familială.

CONCLUZII

În cazul în care ești o victimă a unui interviu discriminatoriu în continuare vom indica sugestiv pașii de urmat dacă nu ai fost angajată în câmpul muncii și consideri că motivele de refuz sunt discriminatorii după criteriul de sex:

- a) Documentează incidentul: femeia ar trebui să-și noteze cât mai multe detalii posibile despre ceea ce s-a întâmplat în timpul interviului, în mod special întrebările care au fost acordate, comportamentul intervievatorului și orice alte detalii relevante;
- b) solicită motivele refuzului de angajare în scris;
- c) poți sesiza Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității sau instanța de judecată pentru ași apăra dreptul la muncă încălcat. Totuși recomandăm adresarea în instanța de judecată, ori deciziile Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității au doar caracter de recomandare, însă hotărârile instanței de judecată au caracter obligatoriu.

Este esențial să reacționezi la astfel de comportamente pentru a proteja nu doar drepturile tale, ci și pe ale altora care ar putea întâmpina astfel de discriminări în viitor. Discriminarea de gen este ilegală toate persoanele au dreptul la tratament egal în cadrul procesului de angajare și în locul de muncă.

REFERINȚE

1. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.
2. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Ghid practic pentru angajatori în vederea prevenirii manifestărilor discriminatorii în cadrul interviurilor de angajare. Chișinău 2018, p. 5. În: [efaidnbmn nnibpcajpcglclefindmkaj/https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Pliant_WEB.pdf](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Pliant_WEB.pdf) (vizitat la 02.07.2024).