

## INTERZICEREA DISCRIMINĂRII DE GEN LA FORMAREA ȘI PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIATELOR

Tatiana MACOVEI,  
*magistru în drept, lector universitar,  
Universitatea de Stat din Moldova*

### SUMMARY

*The concept of the glass ceiling has been used as a metaphor for twenty years now to describe the apparently invisible barriers that prevent more than a few women from reaching the top levels of management. Compared to formal barriers to career advancement such as education, the glass ceiling refers to less tangible hindrances – frequently anchored in culture, society and psychological factors – that impede women's advancement to upper management or other senior positions.*

Privind în mod retrospectiv evoluția dreptului la muncă al femeilor, vom observa că acestea l-au obținut mult mai târziu decât bărbații, iar lupta pentru dreptul la muncă a mers, practic, mână în mână cu lupta pentru dreptul la vot. Treptat statele au recunoscut dreptul la muncă pentru femei, iar societatea contemporană este preocupată de găsirea mecanismelor viabile ce ar asigura exercitarea nestingherită de către femei a dreptului la muncă.

Dreptul la muncă cuprinde și posibilitatea, egală pentru toți, de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, cu luarea în considerare a duratei serviciului îndeplinit și a aptitudinilor fiecăruia, însă deseori femeilor le este încălcat acest drept.

În pofida faptului că femeilor le este garantat dreptul la muncă, inclusiv dreptul la avansare pe linie profesională, realitatea ne demonstrează că există anumite bariere artificiale care se pun în fața femeilor atunci când acestea doresc să avanseze în serviciu.

Autoarea Viorica Antonov afirmă că femeilor le este mai greu decât bărbaților să se afirme pe plan profesional și să mențină pasul de lider și de concurență, fiind împovărate atât de stereotipuri, cât și de obligațiunile din

familie și gospodărie.<sup>1</sup> Maternitatea, grija față de copii și gospodărie constituie caracteristici care le fac pe femei să fie mai vulnerabile în fața angajatorului, în comparație cu bărbații, atunci când doresc să opteze pentru un post de conducere.

Atunci când angajatorii organizează diferite sesiuni de formare continuă la locul de muncă, criteriile de participare la astfel de programe trebuie să fie neutre din punctul de vedere al discriminării. Însă deseori angajatorii, neoficial, impun condiția „fără obligații familiale” pentru a fi acceptat într-un program de formare continuă sau avansare pe linie profesională, ceea ce exclude angajatele – femei, care au o familie.

„Plafonul de sticlă” (theglassceiling) este o expresie care a apărut în anul 1984 și care desemnează o barieră în calea promovării femeilor dincolo de middle-management. Acest concept denumește o serie de bariere invizibile, care îngreunează sau chiar fac imposibilă avansarea femeilor la posturile de conducere de nivel superior.

În Uniunea Europeană fenomenul „plafonului de sticlă,” de asemenea, este întâlnit. Numărul femeilor și al bărbaților este relativ egal ca reprezentare la nivelul de junior și middle management, însă posturile de top manager rămân în continuare a fi preponderant ocupate de bărbați. Sondajul European al Forței de Muncă din 2006 arată că 70% din manageri sunt bărbați și doar 30% sunt femei, cea mai mare discrepanță în reprezentarea genurilor apare în ocuparea poziției de director executiv. Mai mult decât atât, din primele 50 de companii listate public, în medie doar 3% dintre președinții consiliilor de conducere sunt femei și doar 10% din membrii acestor consilii sunt femei.<sup>2</sup>

În Republica Moldova situația în domeniul ierarhiei funcțiilor de conducere este aceeași ca și în Europa. Femeile sunt în continuare desconsiderate atunci când doresc să promoveze la un post superior de muncă, angajatorii dând preferință bărbaților, considerând femeile drept lucrători mai puțin productivi și mai puțin siguri, reieșind din esența lor biologică și socială de a naște copii și de a avea grijă de creșterea și educarea acestora. Această stare

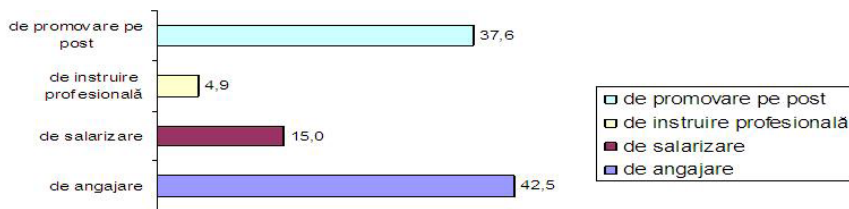
---

<sup>1</sup> Antonov Viorica. Monitorul social. Dimensiunea egalității de gen și măsuri pentru avansarea femeilor pe piața forței de muncă, nr. 10, 2011, on line: <<http://www.fes-moldova.org>>, (vizitat la 12.11.13).

<sup>2</sup> <<http://www.ziare.com/locuri-de-munca/cereri-locuri-de-munca/andreea-paul-vass-economia-la-feminin-1095761>>, (vizitat la 07.04.2012).

de lucruri este conținutul mentalității patriarhale care este caracteristică pentru Republica Moldova și în prezent.

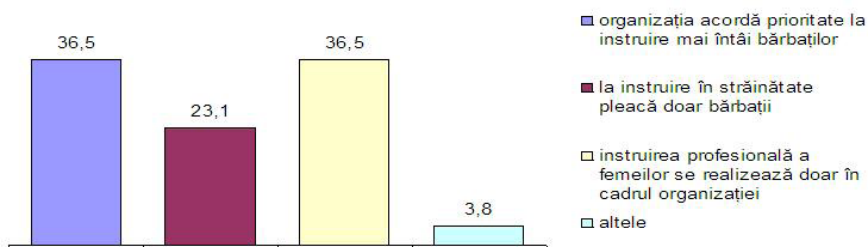
Potrivit studiului „Situția femeilor pe piața forței de muncă,” realizat de Academia de Studii Economice din Moldova și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă,<sup>3</sup> în mare parte, femeile se consideră discriminate atunci când este vorba de angajare sau promovare la un post superior (fig. 1).



**Figura nr. 1.** Formele de discriminare a femeilor în raport cu bărbații.

Fenomenele de discriminare pot fi constatate atunci când de instruirea profesională beneficiază mai mult bărbații decât femeile sau organizația dorește ca mai întâi bărbații să urmeze programe de instruire profesională, iar, ulterior, femeile.

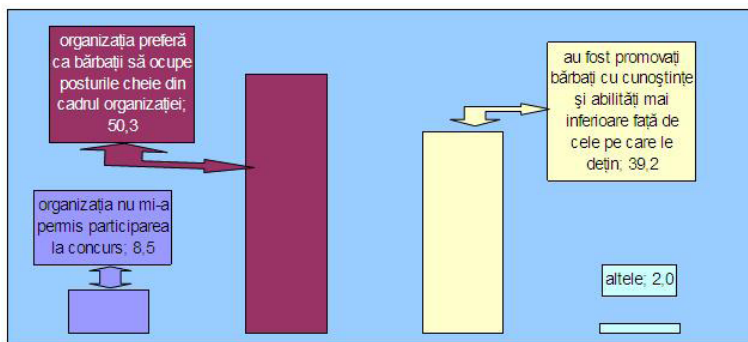
În același studiu, în figura nr. 2 sunt prezentate motivele pentru care femeile se consideră discriminate în materie de instruire profesională.



**Figura nr. 2.** Motive de confirmare a discriminării privind instruirea profesională.

<sup>3</sup> <<http://www.ziare.com/locuri-de-munca/cereri-locuri-de-munca/andreea-paul-vass-economia-la-feminin-1095761>>, (vizitat la 07.04.2012).

Un alt aspect discriminatoriu apare atunci când este vorba de promovarea la posturi superioare din structura ierarhică. Și în cazul dat, femeile susțin că sunt discriminate în raport cu bărbații. Din numărul total al femeilor angajate participante la sondaj, 22,7 la sută susțin că au fost discriminate în procesul de promovare la un post superior, iar 12,1% nu știu dacă în cazul lor a existat discriminare. Motivele ce le-au determinat pe femeile angajate să declare că au fost discriminate în materie de promovare la un post superior sunt diferite (fig. 3).



**Figura nr. 3.** Cauzele constatării discriminării femeilor în procesul promovării.

Conform datelor acestui studiu, care deși datează din 2007, putem constata cu regret că situația este aceeași și la etapa actuală. În aceste condiții comunitatea internațională, precum și cea națională a fost și este preocupată de interzicerea discriminării după criteriul de gen la formarea și perfecționarea profesională. Acest deziderat este prevăzut în mai multe acte internaționale.

*Carta Socială Europeană*<sup>4</sup> (revizuită) prevede în art. 20: „În vederea exercitării efective a dreptului la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și de profesie, fără discriminare în funcție de sex, părțile se angajează să recunoască acest drept și să ia măsurile adecvate pentru a asigura și a promova aplicarea sa în următoarele domenii... b) orientarea și for-

<sup>4</sup> Carta Socială Europeană (revizuită) din 03.05.1996, ratificată prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001 (în vigoare pentru Republica Moldova din 01.01.2002), publicată în ediția oficială „Tratate internaționale,” 2006, vol. 38, p. 175.

marea profesională, recalificarea și readaptarea profesională; ... d) evoluția carierei, inclusiv promovarea.”

*Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale* din 1966<sup>5</sup> prevede la art. 7, lit. c) „posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile.”

În Republica Moldova interzicerea discriminării după criteriul de gen în ceea ce privește formarea și avansarea pe linie profesională a femeilor salariate în comparație cu bărbații o regăsim în art. 10 al Codului Muncii<sup>6</sup> al Republicii Moldova consacrat drepturilor și obligațiilor angajatorului și anume alin. (2), lit. f<sup>1</sup>), care prevede: angajatorul este obligat să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor angajate potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără niciun fel de discriminare.

Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității,<sup>7</sup> prin art. 7, impune în sarcina angajatorului interzicerea discriminării după criteriul de sex și cu privire la formarea profesională a salariaților.

De asemenea, Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității de șanse dintre femei și bărbați<sup>8</sup> obligă angajatorul [art. 10, alin. (3), lit. a)] să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex.

Pentru asigurarea egalității de gen în ceea ce privește formarea și avansarea profesională se permit întreprinderea acțiunilor afirmative în favoarea femeilor în vederea asigurării reprezentării proporționale a acestora comparativ cu bărbații, însă întreprinderea acțiunilor respective trebuie făcută respectându-se legislația în vigoare și doar având la bază competențele profesionale ale salariatului fie ea femeie, fie el bărbat.

<sup>5</sup> Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 1966.

<sup>6</sup> Codul Muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.03, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.03.

<sup>7</sup> Legea Republicii Moldova nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 103/355 din 29.05.2012.

<sup>8</sup> Legea Republicii Moldova nr. 5-XVI cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 09.02.2006, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-50/2005 din 24.03.2006.

Cu ocazia dezbaterii Cauzei Comisie vs. Franța nr. 312/86,<sup>9</sup> Curtea de Justiție a Uniunii Europene a declarat, în contextul analizei discriminărilor pozitive, ca fiind ilegale cotele speciale pentru promovarea femeilor la locul de muncă. Decizia a survenit în urma analizei plângerii depuse de un funcționar public german din Bremen. Reclamantul acuza faptul că i s-a dat prioritate unei kolege în promovarea într-o funcție administrativă datorită unei reglementări a landului Bremen care prevede o cotă obligatorie de 50% pentru prezența femeilor în posturi publice. Reglementarea landului german a fost considerată de Curtea de Justiție a UE ca fiind „neconformă cu principiul egalității șanselor” și posibilă de „a antrena o discriminare bazată pe sex.”

În anul 2003, Norvegia a inclus în Legea națională a companiilor prevederea potrivit căreia se institua obligația ca minim 40% din personalul consiliilor de conducere ale firmelor să fie femei. Această acțiune afirmativă în privința femeilor a dat rezultate și, prin urmare, numărul femeilor-membre în consiliile de conducere ale marilor firme a crescut de la 25% în 2004 la 36% în 2006 și până la 42% în 2009.<sup>10</sup> Spania, Islanda și Franța au introdus, de asemenea, măsuri care reglementează prezența femeilor în consiliile de conducere ale companiilor.

O acțiune afirmativă la nivelul Uniunii Europene în favoarea femeilor în ceea ce privește promovarea profesională a femeilor este „Rețeaua pentru promovarea femeilor în funcții de conducere,” care a fost lansată în anul 2008. Rețeaua constituie o platformă la nivel european și are ca obiectiv schimbul de bune practici și de strategii de succes menite să asigure o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în posturi de conducere.

Faptul că legea consfințește egalitatea între cele două sexe nu înseamnă că egalitatea este și o realitate practică. Din aceste motive, noi ne pronunțăm în favoarea acțiunilor afirmative destinate femeilor cu privire la relațiile de muncă. Desigur că acțiunile afirmative urmează să fie aplicate în mod limitativ și se vor referi exclusiv la situațiile pentru care sunt stabilite, astfel respectându-se principiul proporționalității asigurării intereselor femeilor pe piața muncii și protecției dreptului lor la muncă.

<sup>9</sup> <<http://www.costelgilca.ro/legislatie/ajaxload/doctcit/1050/34984/5595/>> (accesat la 05.07.2012).

<sup>10</sup> <<http://www.ziare.com/locuri-de-munca/cereri-locuri-de-munca/andreea-paul-vass-economia-la-feminin-1095761>>, (vizitat la 07.04.2012).

Scopul-țintă al acțiunilor afirmative este de a spori proporția femeilor în acele domenii ale pieței muncii în care femeile sunt subreprezentate numeric.<sup>11</sup>

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. 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. Iar în Franța, noul președinte François Hollande și-a respectat promisiunea de a numi femei în jumătate din posturile ministeriale, aproape jumătate, șaisprezece din cei treizeci și patru de miniștri ai noului guvern francez sunt femei.<sup>12</sup>

La 20 noiembrie 2013, parlamentul european a emis un comunicat de presă în care s-a anunțat că a fost adoptat un proiect de directivă venit în sprijinul femeilor și anume: companiile listate la burse în UE ar trebui să implementeze proceduri transparente de recrutare, astfel încât până în 2020, cel puțin, 40% din directorii lor non executivi să fie femei. Deputații propun ca acele companii care nu vor introduce astfel de proceduri vor fi penalizate. În 2013, doar 17,6% dintre membrii neexecutivi ai consiliilor celor mai mari companii din UE erau femei.<sup>13</sup>

Coraportorul din Comisia pentru drepturile femeilor Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (PPE, EL) a comunicat: este esențial pentru companiile listate să evolueze astfel încât să includă femei cu calificări înalte în procesele lor de luare a deciziilor, în scopul de a atinge competitivitatea, respectând, totodată, principiile și valorile UE privind egalitatea.<sup>14</sup>

În cazul în care femeile consideră că au fost discriminate la promovare în serviciu, ele au dreptul de a contesta ordinul angajatorului în instanța de judecată. Pricinile care se judecă în temeiul legislației antidiscriminare sarcina probei se împarte cu cel despre care susține că a discriminat (pârâtul),

---

<sup>11</sup> Macovei Tatiana. Acțiunile afirmative aplicate în privința femeilor angajate în raporturi juridice de muncă. În: Revista Națională de Drept, nr. 11 2012, p. 71-76.

<sup>12</sup> <<http://jurnalul.ro>>, (vizitat la 09.03.2013).

<sup>13</sup> <<http://www.europarl.europa.eu/news/ro/news-room/content/20131118IPR25532/html/40-de-locuri-pentru-femei-%C3%AEn-consiliile-comaniilor>> (vizitat la 21.12.13).

<sup>14</sup> <<http://www.europarl.europa.eu/news/ro/news-room/content/20131118IPR25532/html/40-de-locuri-pentru-femei-%C3%AEn-consiliile-comaniilor>> (vizitat la 21.12.13).

astfel reclamanta trebuie să dovedească numai acele fapte din care se poate prezuma că ar putea fi vorba de o discriminare, moment în care pârâtului îi revine obligația să demonstreze că alte motive decât cele de discriminare au stat la baza respectivului comportament.

În practică, dovedirea unor asemenea cazuri de discriminare este destul de dificilă. De exemplu, o angajată afirmă că a fost discriminată pe criteriul de sex la promovarea într-o funcție de conducere, dându-se preferință unui coleg de sex masculin, însă o manifestare verbală sau în scris a unei astfel de preferințe nu a fost făcută. În situația dată simpla afirmație a angajatei nu este suficientă. Ea trebuie să aducă, cel puțin, un minimum de dovezi care să declanșeze prezumția de discriminare cum ar fi: CV-ul său în comparație cu al candidatului ales din care să reiasă că au o pregătire profesională și o experiență similară, o statistică a reprezentării pe sexe a persoanelor aflate în funcții de conducere în respectiva firmă etc.

În acel moment, pârâtului (angajatorului) i se cere să demonstreze că a avut alte motive, nediscriminatorii, pentru decizia luată (de ex., ultimele evaluări la locul de muncă ale celor doi). Și în cazul în care angajatorul nu va aduce dovezile, prezumția de discriminare se va transforma în vinovăție pentru discriminare.

Trăgând linia, putem afirma că cadrul legal în vederea asigurării unei egale formări și avansări pe linie profesională a femeilor și bărbaților există, însă, cu regret, în Republica Moldova fenomenul discriminării femeilor comparativ cu bărbații în ceea ce privește cariera profesională se menține, aceasta datorându-se, în primul rând, stereotipurilor omniprezente în câmpul intelectual al angajatorilor de a considera că „femeile sunt mai legate de casă decât de serviciu”, că „bărbații au idei și creier pentru a realiza sarcinile puse în seama lor” etc.

## BIBLIOGRAFIE

1. Antonov Viorica. Monitorul social, Dimensiunea egalității de gen și măsuri pentru avansarea femeilor pe piața forței de muncă, nr. 10, 2011, on line: <<http://www.fes-moldova.org>>, (vizitat la 12.11.13).
2. „Situația femeilor pe piața forței de muncă” (studiu) realizat de Academia de Studii Economice din Moldova și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă, Chișinău, 2007, p. 68-69, total 156.
3. Carta Socială Europeană (revizuită) din 03.05.1996, ratificată prin Le-

gea nr. 484-XV din 28.09.2001 (în vigoare pentru Republica Moldova din 01.01.2002, publicată în ediția oficială „Tratate internaționale,” 2006, vol. 38, p. 175.

4. Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 1966.

5. Codul Muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.03, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.03.

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

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

8. Macovei Tatiana. Acțiunile afirmative aplicate în privința femeilor angajate în raporturi juridice de muncă. Revista Națională de Drept, nr. 11, 2012, p. 71-76.

9. <<http://www.ziare.com/locuri-de-munca/cereri-locuri-de-munca/andreea-paul-vass-economia-la-feminin-1095761>>, (vizitat la 07.04.2012).

10. <<http://www.costelgilca.ro/legislatie/ajaxload/doctcit/1050/34984/5595/>> vizitat la 05.07.2012.

11. <<http://www.ziare.com/locuri-de-munca/cereri-locuri-de-munca/andreea-paul-vass-economia-la-feminin-1095761>>, (vizitat la 07.04.2012).

12. <<http://jurnalul.ro>>, (vizitat la 09.03.2013).

13. <<http://www.europarl.europa.eu/news/ro/news-room/content/20131118IPR25532/html/40-de-locuri-pentru-femei-%C3%AEn-consiliile-companiilor>> (vizitat la 21.12.13).

14. <<http://www.europarl.europa.eu/news/ro/news-room/content/20131118IPR25532/html/40-de-locuri-pentru-femei-%C3%AEn-consiliile-companiilor>> (vizitat la 21.12.13).