

Prevenirea discriminării în relațiile de muncă

- Ghid pentru angajatori -



Chișinău, 2015

Prevenirea discriminării în relațiile de muncă

- Ghid pentru angajatori -

Autoare: Romanița Elena IORDACHE

Coordonare: Nadejda HRIPTIEVSCHI

Design: Nicolae CUȘCHEVICI



Această publicație este editată cu sprijinul Programului Egalitate și Participare Civică al Fundației Soros-Moldova. Opiniile exprimate în această publicație aparțin autorilor și nu reflectă neapărat poziția Fundației.

Chișinău, 2015



Structura ghidului

Introducere	7
Capitolul I Ce înseamnă interdicția de a discrimina?	9
Capitolul II Cum se poate manifesta discriminarea în relațiile de muncă și cum poate fi prevenită?	11
Capitolul III Care sunt sancțiunile legale pentru încălcarea interdicției de a discrimina în relațiile de muncă?	17
Capitolul IV Ce puteți face atunci când constatați că există cazuri de discriminare?	20
Capitolul V Care este avantajul în a nu discrimina?	22
Capitolul VI Fișă practică – realizarea unui anunț de angajare nediscriminatoriu	24
Capitolul VII Fișă practică – prevederi care pot fi incluse în regulamentul de ordine interioară	26
Capitolul VIII Contacte utile	28

Introducere

Acest ghid a fost realizat de Romanița Elena Iordache ca parte a unui proiect implementat de Centrul de Resurse Juridice din Moldova (CRJM) în perioada 2013-2014, susținut de Fundația Soros Moldova. Proiectul respectiv a inclus realizarea unei analize a compatibilității legislației naționale din Republica Moldova în domeniul nediscriminării în câmpul muncii cu standardele europene (disponibil online pe site-ul www.crjm.org), realizarea de litigare strategică în cazuri de discriminare în domeniul muncii și publicarea a două ghiduri informative pentru angajați și, respectiv, angajatori.

Scopul întregului proiect a fost de a analiza garanțiile legale existente pentru prevenirea discriminării în relațiile de muncă, caracterul efectiv și adecvat al acestora, de a identifica modalități de îmbunătățire a cadrului legislativ și a practicilor curente și de a educa autoritățile și populația în ceea ce privește posibilitatea prevenirii discriminării la locul de muncă și a beneficiilor pe care le aduc combaterea discriminării în relațiile de muncă și asigurarea unui mediu de lucru incluziv.

Conform [sondajului sociologic „Fenomenul discriminării în Republica Moldova: percepția cetățeanului”](#), efectuat de Institutul de Politici Publice în vara anului 2014, majoritatea absolută a respondenților (aproape 83%) consideră că în Republica Moldova există discriminare. În percepția respondenților cele mai discriminate grupuri sunt persoanele sărace (aproape 32%), cele în vârstă (29%), persoanele cu dizabilități mintale (26%) sau fizice (24%), urmate de comunitatea LGBT (20%) și persoanele HIV pozitive (13%). Din cei chestionați, 78% cred că lucrurile în domeniul discriminării nu s-au schimbat spre bine în ultimii 5 ani. La întrebarea cu privire la factorii care au dus la sporirea discriminării, respondenții au evidențiat: creșterea discrepantei în nivelul de trai între cei săraci și cei bogați (55.9%), pierderea unor valori morale (34.1%), lipsa credinței în Dumnezeu (29.2%), faptul că guvernul însuși nu are o poziție fermă privind acest fenomen (24.9%), iar 16.6% din respondenți nu cunosc că există un cadru legal de luptă

contra discriminării. Aceste date indică faptul că populația necesită educație în domeniul discriminării pentru a capacita potențialele victime să se apere de discriminare.

Prezentul Ghid adresat angajatorilor explică într-un limbaj nejuridic ce înseamnă discriminarea, cum aceasta se poate manifesta în domeniul muncii, care sunt obligațiile angajatorului pentru a preveni și combate discriminarea, care sunt sancțiunile aplicabile angajatorilor în cazul încălcării acestor obligații, care sunt instituțiile și mecanismele legale relevante.

Fișele finale reprezintă modele care pot fi utile angajatorilor în încercarea lor de a nu discrimina, modalități concrete puse la dispoziția dumneavoastră pentru a fi adaptate angajatorilor, indiferent de specificul activității acestora, de faptul că sunt angajatori în domeniul public sau cel privat, de domeniul de desfășurare a activității. Aceste modele trebuie citite împreună cu Legea pentru asigurarea egalității, nr. 121 din 25 mai 2012.

Ce înseamnă interdicția de a discrimina?

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?

Obligația de a nu discrimina se aplică atât persoanelor fizice, cât și celor juridice, publice sau private, indiferent de mărimea acestora, cifra de afaceri sau domeniul lor de activitate.

● Din ce constă tratamentul discriminatoriu?

Nu orice tratament diferit ar putea constitui o discriminare. Tratamentul nefavorabil sancționat de Legea privind asigurarea egalității constă în deosebirea, excluderea, restricția sau preferința în ceea ce privește realizarea unor drepturi și libertăți, fără o justificare legală. Nu este relevant că angajatorul arată că nu a avut intenția de a discrimina. Discriminarea va fi sancționată chiar și atunci când nu există o intenție în acest sens a angajatorului, de exemplu atunci când prin stabilirea unor reguli aparent neutre poate dezavantaja în mod disproporționat un anumit grup.

● Din ce motive are loc discriminarea?

Pentru a putea fi considerat discriminatoriu, tratamentul diferit al potențialei victime a discriminării trebuie să fie determinat de apartenența victimei la una dintre următoarele categorii prevăzute de lege: rasă, culoare, naționalitate,

origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar. Categoria socială, orientarea sexuală, starea de sănătate, deși nu au fost listate expres de Legea privind asigurarea egalității, sunt și ele criterii protejate. Nu este necesar ca victima să aparțină în mod real uneia dintre categoriile protejate de lege. Va fi sancționat pentru discriminare și cel care tratează nefavorabil o persoană pentru că presupune în mod greșit că aceasta aparține unei categorii de vulnerabilitate (de exemplu, atunci când angajatorul tratează diferit un angajat presupunând că acesta aparține unei anumite minorități religioase sau că este homosexual). De asemenea, va fi sancționat angajatorul și atunci când tratează nefavorabil o persoană datorită asocierii dintre persoana respectivă și o categorie protejată (de exemplu, tratamentul discriminatoriu aplicat părinților unor copii cu dizabilități).

- **Cine poate fi beneficiarul protecției împotriva discriminării?**

Orice persoană poate beneficia de protecția împotriva discriminării fie că este angajat, colaborator, ucenic, candidat care se prezintă pentru un concurs de angajare. Nu este necesară existența unei relații contractuale pentru sancționarea discriminării în relațiile de muncă. Și un grup de persoane aduse împreună de același criteriu de vulnerabilitate beneficiază de protecție împotriva discriminării – de exemplu, femeile dintr-o companie care nu ar permite promovarea în funcție a femeilor.

Capitolul II

Cum se poate manifesta discriminarea în relațiile de muncă și cum poate fi prevenită?

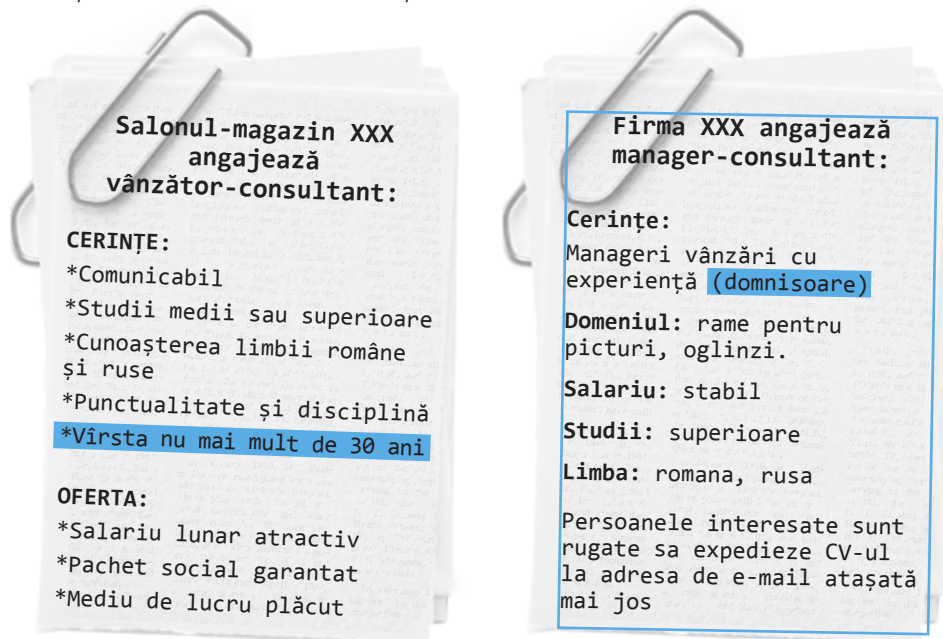
Discriminarea în domeniul muncii poate lua forme diferite în funcție de momentul în care poate avea loc: la recrutare și angajare, pe parcursul relațiilor de muncă prin: stabilirea unor condiții aparent neutre, dar care au un efect disproporționat asupra unui grup de persoane, hărțuire, stabilirea discriminatorie a unor condiții dezavantajoase în ceea ce privește regimul de lucru, promovarea sau drepturile salariale sau drepturi conexe, neîndeplinirea obligației de acomodare rezonabilă a persoanelor cu dizabilități, instigare la discriminare sau tratamentul discriminator prin încheierea relațiilor de muncă.

1. Discriminarea la angajare se poate realiza prin:

A) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea unor condiții sau criterii care exclud sau favorizează anumite persoane fără o justificare rezonabilă. Dacă condițiile listate nu sunt necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de lucru pentru postul respectiv, ele vor fi considerate ca nejustificate. De exemplu, impunerea unei condiții de vârstă sau sex pentru angajarea pe postul de secretar/secretară. Unele condiții, deși la prima vedere pot părea discriminatorii, pot fi justificate. De exemplu un angajator poate solicita ca la un concurs să se prezinte doar femei, dacă postul scos la concurs este acela de actriță într-un film, nu și dacă postul e unul de contabil, consilier juridic, secretar, asistent, bucătar – poziții pentru care sexul angajatului nu este relevant.

EXEMPLE DE ANUNȚ DISCRIMINATORIU

(condițiile discriminatorii sunt evidențiate color):



B) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei atunci când este determinată de apartenența persoanei la un criteriu protejat sau punerea de întrebări în timpul interviului de angajare referitoare la unele caracteristici ale persoanei care nu sunt relevante pentru funcția scoasă la concurs.


De exemplu, ar putea constitui discriminare situația în care candidatul rom se prezintă la concurs și chiar dacă are profil similar sau mai bun decât cel al persoanei angajate în final, nu este angajat doar datorită etniei sale. În timpul interviului de angajare nu pot fi puse întrebări legate de caracteristicile protejate de lege (rasă, religie, orientare sexuală etc.), starea matrimonială, starea de sănătate, dacă potențialul angajat are sau intenționează să aibă copii. Întrebări legate de dizabilitate sau starea de sănătate ar putea fi permise însă atunci când sunt adresate pentru a identifica care sunt nevoile speciale ale candidatului pentru a putea asigura acomodarea sa.

2. Discriminarea pe parcursul relațiilor de muncă poate consta din:

A) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională sau de promovare a acestora sau distribuirea diferențiată și

neîntemeiată a sarcinilor de lucru, schimbarea nejustificată a condițiilor de muncă (detașarea, transferul). De exemplu, politica de resurse umane a oricărei instituții sau companii ar trebui să stabilească transparent și nediscriminatoriu criteriile de promovare sau de participare în programe de formare profesională, exclusiv în baza competenței profesionale. De exemplu, preferința de a promova în pozițiile de conducere doar candidații bărbați sau acceptarea în cursurile de formare profesională doar „persoanele fără obligații familiale” (de obicei femei), constituie discriminare.

B) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă, faptă care este interzisă nu numai de Legea privind asigurarea egalității, ci și de Codul Muncii. Principiul aplicabil este acela de plată egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală.



Remunerarea mai joasă a femeilor în comparație cu bărbații pentru munci similare este un fenomen răspândit în Republica Moldova. Spre exemplu, conform unui studiu, în 2012 femeile câștigă în medie 87,1% din salariul mediu al bărbaților, adică cu 12,9% mai puțin decât bărbații. Nivelul de remunerare al femeilor este mai mic decât al bărbaților în majoritatea activităților economice, discrepanța fiind de la 4,0% în învățământ până la 25,5% în activitățile financiare. Excepție sunt domeniile piscicultura și transporturile și comunicațiile, unde salariul mediu lunar înregistrat la femei depășește salariul bărbaților respectiv cu 34,9% și 2,4%. Deși beneficiază de o remunerare mai mică decât bărbații, femeile ocupate au un nivel de pregătire mai înalt ca al bărbaților: 27,8% din ele au studii superioare și 20,3% - medii de specialitate, în timp ce printre bărbați acești indicatori constituie, respectiv, 22,1% și 12,1%. La fel, femeile, în comparație cu bărbații, dețin ponderi net superioare în totalul persoanelor ocupate cu studii superioare (55,5% femei față de 45,5% bărbați) și a celor cu studii medii de specialitate (62,4% femei și 37,6% bărbați).

Sursa: „[Portretul statistic al femeilor și bărbaților din Republica Moldova](#)”, realizat de Biroul Național de Statistică în baza datelor din 2012.

C) discriminarea indirectă poate să apară atunci când prin stabilirea unor norme aparent neutre și care sunt aplicabile tuturor, o anumită categorie de angajați este afectată în mod disproporționat. De exemplu, poate constitui discriminare indirectă obligarea tuturor angajaților să lucreze duminică, fără

a permite modalități de acomodare a angajaților care din motive religioase nu pot lucra duminică (sau sâmbătă în cazul Adventiștilor de Ziua a 7a sau după sabat în cazul evreilor).

D) hărțuirea este tratamentul degradant, atingerea adusă demnității persoanei prin realizarea unui mediu de lucru ostil chiar de către angajator sau de către colegi în condițiile în care angajatorul nu ia măsuri pentru oprirea faptelor de hărțuire. De exemplu, lipsa de intervenție a angajatorului atunci când angajații jignesc și tratează nedemn pe un coleg pentru că este femeie, homosexual, aparține unei minorități religioase sau etnice sau după ce află că copilul acestuia are o anumită dizabilitate. Poate fi considerată ca hărțuire și adresarea unor glume cu conotații sexuale, postarea unor afișe cu conținut pornografic, circularea unor mesaje cu conținut ironic, utilizarea de cuvinte jignitoare în legătură cu un anumit grup de persoane, categorie căreia îi aparține și angajatul respectiv. Testul în acest caz este că orice comportament nedorit care aduce atingere demnității angajaților poate fi definit ca hărțuire.

E) instigarea la discriminare constă din orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane, dată fiind apartenența reală sau prezumată a terțului la o categorie protejată de lege. De exemplu, încurajarea angajaților să hărțuiască angajatele mai tinere sau să dea afară din sediu un posibil client de etnie romă sunt sancționabile ca instigare la discriminare.

F) eșecul de a lua măsuri de acomodare, de a întreprinde modificări sau adaptări necesare și adecvate pentru a asigura exercitarea drepturilor de către persoanele cu dizabilități sau a persoanelor cu nevoi speciale în condiții de egalitate cu ceilalți, atunci când astfel de modificări nu impun o sarcină disproporționată sau nejustificată, poate fi sancționat ca discriminare în forma neasigurării acomodării rezonabile. De exemplu, acomodarea poate implica montarea unei rampe de acces în clădire pentru un angajat utilizator de scaun rulant, achiziționarea unui soft care să permită utilizarea calculatorului de persoane cu dizabilități de vedere, asigurarea unei pauze de prânz pentru angajații cu diabet sau al căror tratament medical presupune hrana la ore fixe, prevederea unui regim adaptat mamei care alăptează.

G) La încheierea relațiilor de muncă discriminarea poate să apară în forma concedierii abuzive – de exemplu pentru că angajatul „nu se încadrează în colectivul de lucru dinamic” (este prea în vârstă), deși încă îndeplinește toate condițiile legale pentru continuarea activității. Un alt exemplu ar fi concedierea unei angajate pentru că este însărcinată.

H) Va fi sancționată și încercarea de răzbunare a angajatorului asupra angajaților care au depus plângeri sau au depus mărturie în cazurile de pretinse fapte de discriminare. Astfel concedierea unui angajat sau refuzarea promovării, neacordarea concediului de odihnă, șicanarea la locul de muncă după ce acesta a depus o plângere sau după ce a participat ca martor într-un caz de discriminare împotriva angajatorului se numește victimizare, faptă definită și sancționată corespunzător de Legea privind asigurarea egalității.

Capitolul III

Care sunt sancțiunile legale pentru încălcarea interdicției de a discrimina în relațiile de muncă?

Tipul și mărimea sancțiunilor aplicate pentru discriminare în muncă pot varia în funcție de opțiunea victimei discriminării de a face o plângere către Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității sau în instanțele de judecată.

Mai jos sunt extrase câteva prevederi legale, ca exemple de fapte care sunt interzise de lege (domeniul muncii, contravențional și penal) și sancțiunile ce pot fi aplicate. O unitate convențională este egală cu 20 de lei (art. 34 alin. (1) Codul contravențional).

Încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă - Art. 55 al Codului Contravențional:

(1) Încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă

se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2) Aceleași acțiuni săvârșite asupra minorului

se sancționează cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unități

convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 480 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Contravenția prevăzută de art. 55 al Codului Contravențional se constată de către Inspectoratul de Stat al Muncii care poate constata contravenția și încheia proces-verbal de constatare, care se trimite spre examinare în fond instanței de judecată competente. Inspectoratul de Stat al Muncii poate constata contravenția respectivă din oficiu, ca urmare a exercitării atribuțiilor sale legale, sau ca urmare a investigațiilor inițiate în urma unei plângeri individuale (art. 409 al Codului Contravențional).

Încălcarea egalității în domeniul muncii – art. 54² al Codului Contravențional:

(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,

se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2) Hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă

se sancționează cu amendă de la 130 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.

Contravenția prevăzută de art. 54² al Codului Contravențional se constată de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE), care întocmește un proces-verbal ce se transmite ulterior spre examinare instanței de judecată competente. CPPEDAE poate întocmi procesul-verbal de constatare a contravenției în cadrul examinării unei plângeri sau atunci când se autosesizează cu privire la o faptă de discriminare (Art. 423/5 al Codului Contravențional).

Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor – art. 176 al Codului Penal:

(1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu:

- a) săvîrșită de o persoană cu funcție de răspundere;
- b) care a cauzat daune în proporții mari;
- c) săvîrșită prin amplasarea de mesaje și simboluri discriminatorii în locurile publice;
- d) săvîrșită în baza a două sau mai multe criterii;
- e) săvîrșită de două sau de mai multe persoane,

se pedepsește cu amendă în mărime de la 400 la 600 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității

de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani.

(2) Promovarea ori susținerea acțiunilor specificate la alin.(1), săvîrșită prin intermediul mijloacelor de informare în masă,

se pedepsește cu amendă în mărime de la 600 la 800 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 160 la 240 de ore, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 3 ani.

(3) Acțiunile specificate la alin.(1) și (2) care au provocat din imprudență decesul persoanei ori sinuciderea acesteia

se pedepsesc cu închisoare de la 2 la 6 ani, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice.

Urmărirea penală în baza art. 176 al Codului penal se va porni în urma sesizării organului de urmărire penală prin plângere, denunț, autodenunț; sesizării organului de urmărire penală sau procurorului de către organele de constatare; autosesizării organului de urmărire penală sau procurorului în urma descoperirii unei bănuieli rezonabile cu privire la săvârșirea acestei infracțiuni (art. 274 Codul de procedură penală).

Capitolul IV

Ce puteți face atunci când constatați că există cazuri de discriminare?

Așa cum respectați normele de drept fiscal ce vă stabilesc cuantumul taxelor față de stat, normele de dreptul mediului sau de dreptul transportului care stabilesc condițiile în care puteți circula și utiliza drumurile publice sau normele de dreptul muncii care stabilesc condițiile de lucru legale, tot astfel trebuie respectate și obligațiile care decurg din Legea privind asigurarea egalității.

- În primul rând, trebuie să vă asigurați că nu discriminați în raport cu angajații, partenerii, clienții dumneavoastră așa cum am exemplificat mai sus.
- În al doilea rând, aveți obligația de a crea un mediu de lucru nediscriminatoriu. Ca angajator trebuie să știți că aveți o obligație legală stabilită de Articolul 7 (4) din Legea privind asigurarea egalității care prevede că angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă. Absența unui astfel de afiș poate fi considerată ca un indiciu în ceea ce privește posibilitatea ca firma sau instituția dumneavoastră să aibă politici discriminatorii.
- În al treilea rând, aveți obligația de a interveni și de a preveni tratamentul discriminatoriu atunci când observați sau vi se aduce la cunoștință că angajații dumneavoastră discriminează. Și în acest caz se aplică regulile răspunderii delictuale pentru fapta prepusului, iar ignorarea unor incidente poate fi considerată ca o formă de acceptare și încurajare a discriminării, atrăgând astfel răspunderea civilă și contravențională.

- În momentul în care ați constatat sau v-au fost aduse la cunoștință posibile fapte de discriminare trebuie să interveniți realizând o anchetă internă soldată cu luarea de măsuri disciplinare sau medierea conflictului, eventual sesizarea autorităților dacă este cazul.

Capitolul V

Care este avantajul de a nu discrimina?

- Fiecare dintre noi poate să devină o victimă a discriminării, oamenii dragi nouă pot fi discriminați pentru că sunt prea tineri, prea în vârstă, au o dizabilitate. Adoptarea de către fiecare dintre noi a unei politici active în domeniul promovării egalității și combaterii discriminării ne crește șansele ca nici noi la rândul nostru sau cei dragi nouă să nu fim discriminați.
- Studii realizate peste tot în lume arată că un mediu de lucru prietenos și divers generează profit pentru că încurajează creativitatea și loialitatea, motivând angajații. Discriminarea angajaților poate să îi determine pe aceștia să plece, generând costuri suplimentare legate de identificarea de personal la fel de calificat și de formarea noilor angajați.
- Politica de toleranță zero față de discriminare și de încurajare a diversității și a responsabilității sociale pot deveni parte din imaginea instituției și a firmei, atrăgând astfel resurse umane înalt calificate sau interesul unor parteneri de afaceri care la rândul lor valorizează diversitatea.
- Multe din companiile transnaționale au politici clare de resurse umane care urmăresc nu numai prevenirea discriminării la locul de muncă, ci și valorizarea diversității.
- Accesul la fonduri europene comportă în cele mai multe cazuri condiționalități, printre care se evaluează ca pozitive și politicile instituționale pro-egalitate și de nediscriminare.
- Discriminarea poate atrage amenzi și alte sancțiuni care afectează profitul, dar și imaginea firmei, generând publicitatea negativă. Clienți aparținând grupului discriminat pot boicota serviciile sau produsele firmei.

- Angajatorii care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați și mai mult, sunt obligați să angajeze persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați. Încălcarea acestei obligații se sancționează conform normelor Codului contravențional.

Capitolul VI

Fișă practică – realizarea unui anunț de angajare nediscriminatoriu

Exemplu de anunț cu condiții care ar putea fi discriminatorii dacă nu sunt justificate de angajator:

Asociația XXX anunță concurs pentru ocuparea funcției de educator social în cadrul Centrului Maternal YYY.

Cerințe pentru candidați:

- Studii superioare sau medii de specialitate;
- Experiență în îngrijirea copilului (acumulată inclusiv și în urma îngrijirii propriilor copii) (Comentariul autorului: această condiție exclude persoanele care nu au copii și este una discriminatorie, greu de justificat);
- Abilități de comunicare și lucru în echipă;
- Disponibilitatea de a învăța lucruri noi;
- Disponibilitatea de lucru 24 de ore, odată la 3 zile;
- Vârsta: 35 - 50 de ani (Comentariul autorului: această condiție exclude persoanele până la 35 ani și după 50 de ani și nu este clară care ar putea fi justificarea respectivă).

Multe din cazurile de discriminare în muncă încep cu un simplu anunț, fără ca angajatorul să aibă intenția de a discrimina. În fond, ce poate fi rău în un anunț de tipul „angajez tânără, cu aspect fizic plăcut pentru poziția de chelneriță”? E rău pentru că anunțul este unul conținut discriminator, cerințele de vârstă, aspect, sex menționate nefiind relevante pentru realizarea sarcinilor care revin unui ospătar sau unei ospătărițe. Într-un astfel de caz Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității poate începe o investigație împotriva angajatorului și orice persoană interesată poate face o plângere în instanța de judecată. Probabil că angajatorul își dorea doar un angajat care să

poată să ia comenzi, să aducă băuturile și mâncărurile comandate, să facă nota de plată și să aranjeze masa. Cum sunt relevante condițiile de vârstă, înfățișare sau sex pentru aceste abilități?

În analiza anunțurilor de angajare cu potential discriminatoriu Consiliul sau instanțele vor analiza dacă prin natura specifică a activității respective sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite condiții speciale numite cerințe profesionale esențiale și determinante care ar putea justifica un tratament diferențiat. Și în acest caz însă este imperativ ca scopul urmărit să fie unul legitim, iar cerințele listate trebuie să fie proporționale. Legea privind asigurarea egalității permite această excepție de la interzicerea discriminării și oferă chiar și un prim exemplu - în cadrul activităților profesionale desfășurate de cultele religioase și părțile lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată. Așadar e justificat ca cultele să solicite preoților să fie de aceeași religie. Nu ar fi justificat însă ca această condiție să fie aplicată personalului care face curățenie sau contabilului.

Astfel, în formularea anunțului de angajare este important ca angajatorul să listeze exclusiv acele condiții care sunt relevante pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu care revin postului respectiv. Testul simplu constă în a răspunde la întrebarea dacă criteriul listat este cu adevărat necesar sau dacă cineva cu un profil diferit ar putea îndeplini la fel de bine sarcina. De exemplu, în cazul unui anunț care menționează sexul angajatului se pune întrebarea dacă o persoană de sex opus nu ar putea realiza la fel de bine sarcinile respective.

Capitolul VII

Fișă practică – prevederi care pot fi incluse în regulamentul de ordine interioară

Pe lângă obligația legală de a afișa prevederile Legii privind asigurarea egalității care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă, o practică din ce în ce mai întâlnită constă din includerea în regulamentele interne ale firmelor sau instituțiilor a principiilor nediscriminării, egalității și valorizării diversității. O astfel de abordare garantează transmiterea unui mesaj clar către toți angajații și colaboratorii în ceea ce privește standardele etice și cultura organizațională și permite eventuale măsuri disciplinare în cazul încălcării acestor valori. În vreme ce obligația de a adopta un comportament nediscriminatoriu la locul de muncă ar trebui să fie adusă la cunoștință angajatului fie prin includerea sa în contract, fie prin prezentarea și asumarea regulamentului de ordine interioară, încălcarea acestor prevederi trebuie să atragă proceduri disciplinare realiste și sancțiuni clare.

Un tip de prevedere de acest fel ar putea fi formulat simplu ca:

- Firma noastră nu tolerează discriminarea pe criteriu de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.
- Promovăm egalitatea de șanse și ne angajăm să nu permitem discriminarea pe criteriu de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

- Angajăm pe baza abilității muncitorilor de a presta sarcinile de lucru și nu pe baza unor criterii cum ar fi rasa, culoarea, naționalitatea, originea etnică, limba, religia sau convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, dizabilitatea, opinia, apartenența politică sau orice alt criteriu similar.
- Indiferent de rasa, culoarea, naționalitatea, originea etnică, limba, religia sau convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, dizabilitatea, opinia, apartenența politică sau orice alt criteriu, angajații, colaboratorii și clienții noștri vor fi tratați cu respect și profesionalism.
- Apreciem diversitatea și egalitatea în drepturi. Ne dorim să nu discriminăm și să respectăm demnitatea fiecărui angajat, partener sau client.
- Ne dorim un mediu de lucru deschis, integru, axat pe performanță și respect pentru angajați indiferent de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

Capitolul VIII

Contacte utile

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE):

 www.egalitate.md

Consiliul primește cereri și plângeri scrise și electronice prin următoarele mijloace de comunicare:

- **prin poștă:** mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180 of. 600, MD-2004, Republica Moldova.
- **prin e-mail:** ogumennaia@egalitate.md sau secretariat@egalitate.md
- **prin fax:** 022 212 817
- **în orele de audiență** a membrilor Consiliului prin înscriere la numărul de telefon 022 212 817

Consiliul dispune de linie verde:

numărul **0-8003-3388** poate fi apelat în mod **gratuit** și **confidențial** de la orice telefon staționar sau public de pe teritoriul Republicii Moldova.

Inspectoratul de Stat al Muncii:

 www.inspectiamuncii.md

 Linia fierbinte (telefon de încredere): 022-49-94-00

Adresa: **mun. Chișinău, str. Miron Costin 17/2, Republica Moldova.**

În subordinea Inspectoratului de Stat al Muncii se află inspecțiile teritoriale de muncă, care funcționează în fiecare unitate administrativ-teritorială de nivelul al doilea. Datele de contact ale acestora sunt indicate la www.inspectiamuncii.md.

Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă

 <http://www.mmps.gov.md> (categoria: instituții subordonate)

 Adresa: mun. Chișinău, str. Vasile Alecsandri 1, Republica Moldova.

Centrul de Resurse Juridice din Moldova este o organizație non-profit neguvernamentală cu sediul în Chișinău, Republica Moldova. CRJM tinde să asigure o justiție calitativă, promptă și transparentă și respectarea efectivă a drepturilor civile și politice. În realizarea acestor obiective, CRJM combină cercetarea de politici și activitatea de advocacy realizate într-un mod independent și neutru.

Centrul de Resurse Juridice din Moldova

Str. A. Șciusev 33,
MD-2001 Chișinău,
Republica Moldova
Tel: +373 22 843601
Fax: +373 22 843602
Email: contact@crjm.org
www.crjm.org

Facebook - <https://www.facebook.com/pages/Centrul-de-Resurse-Juridice/192147737476453>

Twitter - <https://twitter.com/CRJMoldova>