

RAPORT

OCTOMBRIE

2019

# Analiza dimensiunii de gen în sectorul justiției în Republica Moldova

## Prețul personal al prezenței femeilor în sistemul judecătoresc

Romanița-Elena IORDACHE

Raluca Iustina IONESCU



**CRJM**

CENTRUL DE  
RESURSE JURIDICE  
DIN MOLDOVA

**RAPORT**

**ANALIZA DIMENSIUNII DE GEN  
ÎN SECTORUL JUSTIȚIEI  
ÎN REPUBLICA MOLDOVA**

**PREȚUL PERSONAL AL PREZENȚEI  
FEMEILOR ÎN SISTEMUL JUDECĂTORESC**

*Autori:*

Romanița-Elena IORDACHE

Raluca Iustina IONESCU



Această publicație este elaborată în cadrul proiectului „Suport instituțional pentru dezvoltarea organizației”, implementat de Centrul de Resurse Juridice din Moldova și finanțat de Suedia. Opiniile exprimate aparțin CRJM și nu reflectă în mod necesar poziția Ambasadei Suediei.

Chișinău, 2019

# Cuprins

<b>Abrevieri</b> .....	6
<b>1. De ce e importantă analiza dimensiunii de gen a puterii judecătorești?</b> . . .	7
a. Scopul cercetării .....	7
b. Metodologia cercetării .....	9
c. Modele de încurajare a echității de gen în Europa .....	14
d. Femeile în Republica Moldova .....	15
<b>2. Portretul femeii magistrat din Republica Moldova</b> .....	17
a. Cât de pregătit este sistemul judecătoresc pentru prezența judecătoarelor? .....	17
b. Fotografia de gen a justiției moldovenești .....	18
<b>3. Acces nediscriminatoriu la profesie</b> .....	23
a. Procedura de admitere la INJ și formarea inițială a candidaților .....	24
b. Procedura de selecție a candidaților pentru funcția de judecător realizată la nivelul CSM .....	26
c. Criterii de acces .....	27
<b>4. Promovare și evaluare în carieră – acolo unde egalitatea încetează</b> . . .	29
a. Falsa prejudecată a lipsei de interes a judecătoarelor în promovarea profesională . . .	30
b. Procedura promovării la o instanță superioară sau în funcții de conducere .....	35
c. CSM ca instituție NE-reprezentativă .....	37
<b>5. Structuri existente pentru dezvoltarea profesională a judecătorilor</b> . . .	41
a. Formare profesională continuă .....	41
b. Asociații profesionale .....	42
<b>6. Stereotipurile de gen în justiție</b> .....	45
a. O profesie împovărată de stereotipuri de gen .....	45
b. „Doamna judecător” sau „Doamna judecătoare”? .....	46
c. Discriminarea, unde e discriminarea? .....	48
d. Hărțuirea și hărțuirea sexuală .....	51
<b>7. Acomodarea sarcinii și a maternității</b> .....	55
<b>8. Familia – prețul succesului profesional</b> .....	61
<b>Recomandări</b> .....	65
<b>Referințe</b> .....	67

# Abrevieri

AAIJ	Agenția de Administrare a Instanțelor Judecătorești
CEPEJ	Comisia Europeană pentru Eficiența Justiției a Consiliului Europei
CNCD	Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (România)
CSCJ	Colegiul pentru Selecția și Cariera Judecătorilor
CSJ	Curtea Supremă de Justiție
CSM	Consiliul Superior al Magistraturii
DEX	Dicționarul Explicativ al Limbii Române
INJ	Institutul Național al Justiției
ODIHR	Biroul pentru Instituții Democratice și Drepturile Omului
OSCE	Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa
PIGD	Programul Integrat de Gestionare a Dosarelor

# 1. De ce e importantă analiza dimensiunii de gen a puterii judecătorești?

## a. Scopul cercetării

Principiul egalității de gen, articulat în legislația internă și în angajamentele internaționale ale Republicii Moldova, creează anumite obligații legale ale statului de a lua pro-activ măsuri pentru a asigura tratamentul egal și egalitatea de oportunități în practică pentru femei și bărbați. Sistemul judecătoresc reprezintă unul dintre principalele domenii în care statul se manifestă ca angajator în societate, acest lucru conferindu-i posibilitatea de a dezvolta adevărate modele de bună practică în modul de gestionare a resurselor umane – de la condițiile de intrare și promovare în profesie, până la condițiile de lucru, programul și siguranța angajaților. În plus, analizele de specialitate au reliefat în mod constant că actul de justiție, calitatea sa, depind în mare măsură de independența, starea de bine, diversitatea corpului judecătoresc. Beneficiarii actului de justiție, societatea în general, au mai multă încredere într-un corp judecătoresc care reflectă din punct de vedere sociologic pluralitatea și diversitatea societății<sup>1</sup>. De aceea, am considerat că este o oportunitate pentru societatea moldovenească dacă desfășurăm o analiză a egalității de gen în sistemul de justiție și includem propuneri concrete de îmbunătățire a situației, astfel încât femeile și bărbații angajați în sistemul judiciar să se bucure de egalitate de șanse și de tratament.

Profesia de judecător a fost în mod tradițional ocupată în mod predominant de bărbați. Până în anul 2008, 76.4% dintre judecători erau bărbați în Republica Moldova<sup>2</sup>. În ultimii 10 ani, proporția femeilor judecătorești a crescut de la 33.6% la 47.7%. Această dinamică de creștere treptată a prezenței femeilor în sistemul judecătoresc este analizată în acest raport și definită ca fenomen de „feminizare a justiției”, un proces care s-a dezvoltat organic, în absența unor politici publice adecvate de recunoaștere a prezenței femeilor și a intereselor acestora. Este o schimbare extraordinară care s-a produs într-un timp scurt și care nu a fost însoțită de anumite politici menite să reflecte și să acomodeze participarea în sistem a reprezentantelor dintr-o categorie socială diferită. În continuare, pozițiile de conducere în sistemul judiciar sunt ocupate preponderent de bărbați, inegalitate vizibilă cu ochiul

<sup>1</sup> OSCE, ODIHR, *Gender, Diversity and Justice*, Overview and Recommendations, 2019.

<sup>2</sup> Biroul Național de Statistică, Ministerul Afacerilor Interne, Ponderele femeilor în organele de luare a deciziilor pe Indicatori și Ani, Ponderele femeilor judecători, 2008, disponibil la: [http://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/50%20Statistica%20gender/50%20Statistica%20gender\\_GEN03/GEN030200soc.px/table/tableViewLayout1/?rxid=9a62a0d7-86c4-45da-b7e4-fecc26003802](http://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/50%20Statistica%20gender/50%20Statistica%20gender_GEN03/GEN030200soc.px/table/tableViewLayout1/?rxid=9a62a0d7-86c4-45da-b7e4-fecc26003802).

liber. Asumată cu seriozitate, egalitatea de șanse implică nu numai o egalitate formală, numerică, în ceea ce privește accesul la profesie; prezența formală nu e suficientă, ci se impune acomodarea, respectarea nevoilor speciale, a diferenței, inclusiv prin măsuri de acomodare care nu impietează asupra neutralității actului de justiție și nu aduc atingere imaginii profesionale pe care și-o asumă magistrații și magistratele.

Prin această cercetare ne-am propus să aflăm care este situația egalității de gen în sistemul de justiție în Moldova, dacă există unele inegalități de gen și care sunt posibilele cauze ale inegalităților de gen. Am avut în vedere în special care este gradul de reprezentare a femeilor și bărbaților în sistemul judecătoresc, conform piramidei de vârstă, la diferite nivele profesionale și de jurisdicție, care sunt condițiile de intrare în profesia de judecător și de promovare în carieră, în ce fel se manifestă stereotipurile de gen în sistemul de justiție și dacă sistemul judecătoresc este echipat să facă față unor eventuale cazuri de hărțuire sau hărțuire sexuală. De asemenea, am cercetat în ce măsură și cum se asigură acomodarea sarcinii și maternității și echilibrul dintre viața profesională și viața de familie, inclusiv disponibilitatea și folosirea concediului de îngrijire a copilului de către angajații din sistemul judiciar. Pentru fiecare domeniu de analiză, am inclus linii de acțiune ca pași concreți care pot fi adoptați pe termen scurt de autorități pentru a asigura egalitatea de substanță la nivel instituțional și a acomoda interesele și nevoile specifice ale judecătorelor la locul de muncă. Raportul include și recomandări generale adresate Parlamentului, Ministerului de Justiție, CSM și INJ, președinților de instanțe, precum și donatorilor internaționali și societății civile interesate în susținerea îmbunătățirii proceselor interne de management al sistemului judecătoresc din Republica Moldova.

Din motive care țin de limitele cercetării, ne-am concentrat pe situația femeilor angajate în profesia de judecător. Concluziile cercetării se aplică în principal la profesia de judecător, unele recomandări putând fi aplicate și altor profesii din cadrul sistemului de justiție – de exemplu aspectele legate de adoptarea unor norme interne care să sancționeze faptele de hărțuire, adaptarea instanțelor pentru a răspunde nevoilor angajatelor care revin din concediul de îngrijire a copilului indiferent dacă sunt judecătore, asistente judiciare sau grefiere.

*„Echilibrul de gen și reprezentarea minorităților în sistemele de justiție sunt factori importanți pentru rezultate mai corecte ale sistemului de justiție. Acest lucru se datorează unei serii de factori, inclusiv o mai mare încredere a publicului în sistemele de justiție atunci când forța de muncă din cadrul sectorului justiție este în mod vizibil mai diversă. În plus, diversitatea la locul de muncă poate ajuta în a îi face pe practicienii din sectorul justiției mai sensibili la diferite considerații în ceea ce privește diferite grupuri, ceea ce le permite să depășească prejudecăți implicite și stereotiparea involuntară”<sup>3</sup>.*

<sup>3</sup> OSCE, ODIHR, *op. cit.*

Concluzia studiului este că, deși la prima vedere există egalitate în ceea ce privește prezența femeilor ca actori în sistemul de justiție din Republica Moldova, femeile nu sunt reprezentate în mod proporțional în pozițiile de conducere (la instanțele superioare sau în funcții de conducere ale instanțelor), lovindu-se de un tavan de sticlă. Acest tavan de sticlă care duce la excluderea implicită a femeilor din pozițiile de conducere a fost construit și se sprijină pe prejudecăți și stereotipuri referitoare la rolul femeii în familie și în societate, prejudecăți de multe ori internalizate chiar de judecătore care se văd astfel puse în fața unei misiuni imposibile de a echilibra cerințe profesionale și de familie extrem de solicitante. În același timp, sistemul de justiție ca ansamblu nu a fost interesat să dezvolte măsuri care să asigure angajatele în profesia de judecător statutul de profesioniste care se pot dezvolta la întregul potențial și nu doar acela de tolerate într-o profesie care rămâne puternic masculinizată.

## b. Metodologia cercetării

### b.1. Premisele teoretice ale cercetării

La nivel internațional, s-a ajuns la concluzia că un sistem de justiție în care există echilibrul de gen și reprezentarea minorităților este mai echitabilă, populația are mai multă încredere în justiție, există o atenție sporită la nevoile specifice ale justițiabililor, fiind depășite mai ușor prejudecățile și stereotipurile<sup>4</sup>. Astfel, dată fiind înțelegerea rolului pe care egalitatea de gen îl are în consolidarea justiției și implicit a menținerii securității, încă din anul 1991, la nivelul statelor membre OSCE a apărut dezideratul ca statele să asigure că „judecătorii sunt în mod adecvat calificați, formați și selectați pe baze nediscriminatorii”<sup>5</sup>. Ulterior, statele membre ale OSCE, printre care și Republica Moldova, s-au angajat să promoveze „măsuri specifice pentru a atinge scopul egalității de gen ... în toate instituțiile de justiție sau executive”<sup>6</sup>. Similar, Recomandările ODIHR de la Kiev din 2010 privind independența justiției în Estul Europei, Caucazul de Sud și Asia Centrală, recomandă ca sistemul de justiție să reflecte compoziția populației, din punct de vedere al reprezentării minorităților<sup>7</sup>.

Dintre cele 47 de state membre ale Consiliului Europei, 13 raportau Comisiei Europene pentru Eficacitatea Justiției (European Commission for the Efficiency of Justice) că au dezvoltat un program național sau un document de politici de promovare a echilibrului de gen în sistemul de justiție (Armenia, Austria, Bosnia Herțegovina, Danemarca, Georgia, Germania, Islanda, Irlanda, Marea Britanie, Muntenegru, Norvegia, Serbia, Spania)<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> OSCE, ODIHR, *op. cit.*, p.16.

<sup>5</sup> CSCE, Moscow Meeting of the Conference on the Human Dimension of the CSCE, Moscova, 10 September to 4 October 1991, para 19.2 (iv), disponibil la: <https://www.osce.org/odihr/elections/14310>.

<sup>6</sup> OSCE Ministerial Council, Decision No. 7/09, “Women’s Participation in Political and Public Life”, Atena, 2 decembrie 2009, para 1, disponibil la: <https://www.osce.org/mc/67621>.

<sup>7</sup> OSCE, ODIHR, *op. cit.*, p.12.

<sup>8</sup> CEPEJ Studies No. 26, *European judicial systems, Efficiency and quality of justice*, 2018 Edition (2016 data), p.98.

Modelele de promovare a egalității de gen diferă în funcție de contextul specific, de așteptările sociale și de provocările culturale din fiecare stat, variind de la măsuri incluse ca recomandări de tip soft law (strategii, planuri de acțiune cu recomandări de diligență, așa cum e cazul în Germania, Armenia sau Georgia), la măsuri de încurajare prin stabilirea unor beneficii (cazul Marii Britanii), până la stabilirea unor obligații exprese (cazul Norvegiei sau al Irlandei).

Aceste linii de acțiune răspund modelelor propuse de către Consiliul Uniunii Europene încă din 1984 în Recomandarea Consiliului privind măsurile speciale pentru a asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați:

- „- informarea și creșterea conștientizării atât la nivelul publicului general și al forței de muncă în ceea ce privește nevoia de a promova egalitatea de oportunități pentru femeile care lucrează,
- respect pentru demnitatea femeilor la locul de muncă,
- studii calitative și cantitative și analize referitoare la poziția femeilor pe piața muncii,
- diversificarea alegerilor vocaționale și, chiar mai relevant, a abilităților vocaționale, în special prin training vocațional adecvat, inclusiv aplicarea măsurilor de susținere și metode adecvate de predare,
- măsuri necesare pentru a asigura că serviciile de plasare, ghidaj și consiliere au personal suficient de pregătit pentru a oferi servicii bazate pe expertiza necesară în ceea ce privește problemele specifice ale femeilor care nu sunt angajate,
- încurajarea femeilor candidate și recrutarea și promovarea femeilor în sectoarele, profesiile și la nivelurile în care sunt sub-reprezentate, în special în ceea ce privește pozițiile cu responsabilități,
- adaptarea condițiilor de muncă; ajustarea organizării muncii și a programului de lucru,
- încurajarea măsurilor de susținere cum ar fi cele menite să asigure o mai mare împărțire a responsabilităților ocupaționale și sociale,
- participarea activă a femeilor în organele decizionale, inclusiv în cele de reprezentare a angajaților, angajatorilor și a celor care sunt proprii angajați”<sup>9</sup>.

Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în profesia de judecător este un prim pas în asigurarea egalității de gen. Mai departe, participarea efectivă a femeilor în profesie, la întregul lor potențial, este o altă condiție pentru a avea un sistem de justiție inclusiv față de femei. În această cercetare, pornim de la premisa că reprezentarea femeilor și bărbaților în profesia de judecător s-a echilibrat în ultimii ani, după cum o arată datele statistice. În ciuda prezenței lor crescute în profesie, judecătorele nu participă la întregul lor potențial la toate nivelurile profesiei și în funcțiile de conducere datorită unui „tavan de sticlă” (*glass*

<sup>9</sup> Recomandarea Consiliului Uniunii Europene, 84/635/EEC: *Council recommendation of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women*, disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31984H0635>.



*ceiling*). În cadrul cercetării, am analizat din ce este format acest tavan de sticlă pentru judecătoarele în Republica Moldova și dacă este perceput ca atare de către acestea.

Pornim de la premisa că sistemul judiciar reflectă situația inegalității de gen din societatea moldovenească, având în vedere că nu a existat o atenție specială în ultimii ani pentru a promova egalitatea de gen în interiorul sistemului de justiție. Probleme precum feminizarea profesiilor plătite inadecvat, lipsa echilibrului între viața profesională și viața privată, lipsa serviciilor de îngrijire a copilului mic sau de susținere a mamelor care aleg să revină la muncă în timp ce încă alăptează, reprezentarea redusă a femeilor în structurile de conducere sunt omniprezente și în sistemul judiciar. Cercetarea a examinat dacă aceste inegalități și lipsuri există și care sunt dimensiunile lor în sistemul judiciar.

Am urmărit parcursul femeilor care își asumă cariera de judecătoare de la momentul intrării în profesie (criteriile de admitere), activitatea lor la locul de muncă și condițiile de muncă (care este impactul asupra femeilor în timpul sarcinii, al maternității și în perioada îngrijirii copilului sau a altor persoane dependente din familie), până la momente-cheie precum promovarea profesională, inclusiv reprezentarea în structurile de decizie din cadrul sistemului judiciar. Mai mult, am încercat să explorăm dacă stereotipurile de gen joacă un rol în interacțiunile de la locul de muncă și care este situația sexismului și a hărțuirii sexuale în sistem. Standardele regionale și internaționale de egalitate de gen impun statelor obligația de a avea inițiativa de a evalua pro-activ inegalitățile de gen și de a adopta măsuri afirmative pentru a le combate. Cercetarea a evaluat răspunsul statului, inclusiv măsurile de protecție împotriva discriminării, pentru protecția femeii însărcinate și după naștere, în ceea ce privește concediul de îngrijire a copilului și alte aranjamente de program flexibil sau concedii pentru îngrijirea unor membri ai familiei în stare de dependență.

Recunoaștem că în societatea din Republica Moldova, la fel ca în alte țări din regiune, inegalitățile de gen sunt atât de adânc împământenite în structurile sociale și instituționale și internalizate de multe femei, încât este nevoie de un proces conștient de deconstruire și promovare activă a egalității de gen pentru a revela adevărata dimensiune a inegalităților de gen. În aceste condiții, suntem conștiente că prezenta cercetare nu va putea scoate la lumină decât o mică parte a problemelor. În acest scop, am încercat să luăm pulsul culturii organizaționale în ceea ce privește egalitatea de gen și să evaluăm inclusiv conștiința de sine a femeilor din sistemul judiciar în legătură cu rolurile de gen și prejudecățile legate de gen. De exemplu, am evaluat în ce măsură așteptările sociale privind maternitatea și îngrijirea copiilor sau a familiei au impact asupra carierei judecătoarelor. Am analizat dacă statul se implică în mod activ să demonteze în timp stereotipurile și prejudecățile de gen prin promovarea femeilor prin educație (inclusiv educație juridică), în media, în structurile de decizie, dacă sunt incluse în bugetele instanțelor linii bugetare distincte pentru a susține măsurile de asigurare a egalității de gen.

## ***b.2. Metodele cercetării***

Cercetarea are un caracter multidisciplinar. Am folosit instrumente ale teoriei juridice, în special din zona drepturilor omului și a dreptului egalității și nediscriminării și elemente de sociologie și de managementul diversității.

Cercetarea a avut o componentă de cercetare de birou, între lunile mai-septembrie 2019, în care am folosit analiza textelor juridice (legislație, regulamente, jurisprudență și rapoarte despre egalitatea de gen în general și despre situația sistemului judiciar în Moldova, analiza hotărârilor CSM de selectare și promovare a judecătorilor, care sunt disponibile pe pagina web a instituției), adresarea de cereri de informații de interes public către autoritățile competente în scopul de a obține date statistice privind reprezentarea de gen în sistemul de justiție, inclusiv în structurile de decizie, precum și informații despre măsurile de promovare a egalității de gen luate la nivelul Ministerului Justiției, CSM și INJ. În unele cazuri, informațiile în format brut primite din partea instituțiilor au trebuit agregate în indici statistici utili cercetării noastre (de exemplu, numărul participanților la concursuri de promovare în funcție, numărul promoțiilor și rata de succes, defalcat după genul candidaților, perioada aflării în concediu de îngrijire a copilului pentru femei și bărbați, perioada medie a concediului de îngrijire a copilului pentru femei și bărbați).

O limită pe care și-o asumă raportul vine din riscul pe care îl implică prezentarea unor concluzii statistice generale pornind de la un grup de eșantion mic (temă identificată în statistică drept „eroarea numărului mic”). Această limitare din punct de vedere statistic vine din chiar specificul cercetării – nu am fi putut intervieva pe toți cei 440 de judecători și judecătoare din Republica Moldova, iar în cazul examenelor de promovare la o instanță superioară sau în funcție, participă un număr redus de candidați. Diferența statistică mare determinată de un eșantion aparent redus indică însă o tendință generală, mai ales în ceea ce privește promovarea în profesie.

De asemenea, cercetarea a avut o componentă de cercetare de teren, în perioada 1-3 iulie 2019, care s-a desfășurat sub forma interviurilor semi-structurate și a metodei observației sediului instanțelor. Ne-am deplasat la un număr de 10 instanțe de judecată și instituții publice competente în domeniul judiciar și am efectuat interviuri confidențiale cu 26 de persoane – conducători de instanțe, persoane din structurile de conducere ale sistemului judiciar, judecători, procurori, avocați, experți judiciari și asistenți judiciari, în profesie sau care nu mai erau la momentul interviului în profesie sau în funcție. Discuțiile în cadrul interviurilor au durat între 30 de minute și o oră și 30 de minute, fiind organizate pe baza unui ghid de interviu structurat pe următoarele secțiuni: acces la profesie, evaluare profesională și promovare în carieră, educație profesională continuă, stereotipurile de gen în justiție, inclusiv formulele de adresare, intimidare, discriminare, hărțuire sexuală, acomodarea sarcinii și maternității, echilibrul vieții profesionale cu viața de familie, asociații profesionale.

În condițiile în care solicitările noastre de a realiza un interviu cu reprezentanții INJ au fost refuzate în ultima clipă, iar răspunsul la solicitarea de informații publice a fost formulat în termeni generali, analiza aspectelor care țin de admiterea la INJ, formarea inițială și formarea profesională continuă a judecătorilor se bazează pe informațiile identificate pe site-ul instituției și pe datele furnizate de terți, foști beneficiari sau colaboratori ai Institutului.

### *b.3. Terminologia utilizată*

Glosarul de mai jos explică termenii-cheie folosiți în acest raport, pornind de la terminologia folosită în domeniul justiției, resurselor umane, sociologiei, al egalității și nediscriminării și al studiilor de gen.

**Feminizarea** reprezintă procesul de creștere a numărului femeilor într-o profesie în mod tradițional dominată de bărbați. Prezența crescută a femeilor într-un domeniu dominat de bărbați, cum este cazul sistemului judecătoresc din Republica Moldova, a avut loc în mod organic, în lipsa unor politici publice adecvate de recunoaștere a intereselor femeilor, a implicațiilor prezenței acestora din perspectiva măsurilor pe care angajatorul trebuie să le ia pentru a asigura starea de bine la locul de muncă.

**Egalitatea de formă** presupune că femeile și bărbații sunt egali în mod formal, fiind supuși acelorași reguli și condiții în toate aspectele vieții sociale, politice, economice, fără privilegii și fără discriminări.

**Egalitatea de substanță** presupune obținerea unor rezultate echitabile, precum și egalitatea de oportunități, pornind de la înțelegerea că uneori oamenii trebuie tratați diferit pentru a obține rezultate egale, pentru că punctul de pornire și dificultățile cu care se confruntă sunt diferite. Egalitatea de substanță ține cont de efectele discriminărilor care au avut loc în trecut și recunoaște faptul că drepturile, privilegiile, oportunitățile și accesul nu sunt distribuite în mod egal în societate (discriminare sistemică sau structurală). Pentru a obține egalitatea de substanță trebuie vizată și prevenită discriminarea sistemică prin adaptarea politicilor, procedurilor și practicilor în așa fel încât să răspundă nevoilor anumitor grupuri din comunitate.

**Diversitatea** la locul de muncă constă în reprezentarea corectă în forța de muncă a variatelor grupuri din societate, într-un mediu în care diferențele dintre oameni sunt recunoscute și respectate și în care se promovează atingerea întregului potențial al tuturor angajaților.

**Auditul de gen (audit al diversității)** este o analiză periodică a compoziției personalului unui loc de muncă din perspectiva genului, rasei, vârstei etc., a politicilor și practicilor relevante la locul de muncă ce ar garanta îndeplinirea condițiilor legale de asigurare a egalității și nediscriminării în muncă.

**Discriminarea directă** constă în tratamentul diferit aplicat unei persoane sau unui grup de persoane datorită apartenenței lor la un grup sau datorită unei caracteristici personale reale sau prezumate. Este sancționată de art. 2 din Legea nr. 121 din 2012 cu privire la asigurarea egalității.

**Discriminarea indirectă** constă în tratamentul care rezultă din condiții, reguli și proceduri care ar putea să apară neutre, dar care în realitate dezavantajează o persoană sau un grup de persoane datorită apartenenței lor la un grup sau unei caracteristici personale, în absența unei justificări obiective și rezonabile. Este sancționată de art. 2 din Legea nr. 121 din 2012 cu privire la asigurarea egalității.

**Măsurile speciale** sunt acele măsuri prin care femeile nu numai că beneficiază de un tratament egal, în mod formal, cu bărbații, ci li se asigură un tratament preferențial, menit să contrabalanseze inegalitățile la care acestea au fost supuse în timp și care își văd efectele

pe termen lung, punându-le într-o situație dezavantajoasă față de bărbați. Sunt prevăzute ca acțiuni speciale provizorii în art. 2 din Legea nr. 121 din 2012 cu privire la asigurarea egalității.

**Discriminarea ascunsă** este o formă de discriminare care este subtilă, implicită în țesătura socială, în așteptările culturale, neconștientizate de cele mai multe ori, în prezumții, prejudecăți sau stereotipuri, comportamente aparent neutre care însă duc la discriminare în o formă vagă, pasivă, ce perpetuează pe termen lung excluderea și marginalizarea.

**Stereotipul** constă într-o imagine fixă și supra-simplificată asupra unei anumite idei, persoane sau obiect, împărtășită pe scară largă.

**Prejudecata** constă într-o opinie preconcepută care nu se bazează pe raționamente sau pe experiența concretă în relație cu persoana în cauză, ci e construită social valorizând sau de-valorizând persoana respectivă în baza unui element identitar.

**Tavanul de sticlă (*glass ceiling*)** este bariera implicită în calea promovării în profesie, afectând în special femeile și persoanele aparținând unor minorități.

### c. Modele de încurajare a echității de gen în Europa

Dintre diferitele modele de promovare a parității de gen discutate în literatura de specialitate pornind de la analiza comparativă a diferitelor modele instituționale de asigurare a egalității, am identificat trei categorii:

#### *Paritatea de gen inclusă în măsuri de tip soft-law (strategii, planuri de acțiune)*

Germania are o strategie generală privind asigurarea parității între femei și bărbați, atât în rândul judecătorilor, cât și al personalului auxiliar și al procurorilor, prevăzând proceduri speciale de promovare a parității de gen la promovarea în profesie<sup>10</sup>.

În Armenia, în anul 2014, a fost adoptat un document în care se prevede obiectivul de a promova paritatea în gestionarea candidaturilor la promovarea în sistemul judiciar și a fost elaborat un plan de acțiune pentru perioada 2015-2017<sup>11</sup>.

Georgia a prevăzut într-un plan de acțiune similar includerea considerentelor de gen în mecanismele de recrutare de la nivelul instanțelor și obligația de colectare de date statistice defalcate pe gen, care vor fi incluse într-o bază de date pe criterii de gen care va fi ținută la nivelul jurisdicțiilor.

#### *Paritatea de gen urmărită prin facilități care vizează femeile*

În Marea Britanie, nu a fost impus un mecanism de asigurare a cotelor, ci au fost incluse diferite facilități prin care se încurajează diversificarea profesiilor. De exemplu, au fost create oportunități pentru judecători pentru a lucra cu program redus (*part-time*)<sup>12</sup>.

#### *Paritatea de gen ca obligație legală explicită*

<sup>10</sup> CEPEJ Studies No. 26, *op.cit.*, pp.184-185.

<sup>11</sup> Ibidem, p.188.

<sup>12</sup> Ibidem, p. 184.

Legea privind egalitatea de gen și nediscriminarea din Norvegia stabilește obligația autorităților publice de a promova egalitatea de gen în recrutare, ceea ce este interpretat ca obligație legală de a facilita paritatea în recrutare în profesiile din sistemul judiciar, inclusiv în rândul judecătorilor<sup>13</sup>.

În Irlanda, în anul 2014, a fost introdus mai întâi un plan de încurajare a principiului parității în promovarea în carieră, iar în ianuarie 2017, au fost luate noi măsuri pentru atingerea obiectivului 50/50 în promovare și acordarea de prioritate femeilor atunci când există egalitate de competențe între candidați<sup>14</sup>.

## d. Femeile în Republica Moldova

Judecătorele, chiar dacă în percepția publică reprezintă un grup privilegiat față de celelalte femei, prin accesul la educația înaltă, resurse financiare consistente și o rețea socială bună, fac parte din populația feminină a Republicii Moldova. Aceasta înseamnă că la un moment dat pe parcursul vieții s-au confruntat sau se vor confrunta cu anumite probleme care sunt specifice femeilor. Am rezumat mai jos aceste provocări pornind de la cele mai cunoscute analize în domeniu de dată recentă, cu recunoașterea egalității de față ca moștenire culturală ce suprapune retorica egalității tipic sovietice pe un strat cultural pre-modern, în care femeia rămâne un cetățean de mâna a doua, sau în cazul căruia recunoașterea drepturilor implică costuri suplimentare.

Potrivit UN Women, femeile în Republica Moldova încă se confruntă cu discriminare și inegalități în viața socială, economică și politică și în ceea ce privește reprezentarea lor în politică și în structurile de decizie, sub valorile de referință la nivel internațional<sup>15</sup>. De exemplu, potrivit datelor de la Biroul Național de Statistică, în anul 2017, proporția bărbaților conducători de la toate nivelurile din domeniile legislativ, executiv, înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități este mai mare decât cea a femeilor (58% bărbați față de 42% femei), în condițiile în care femeile optează mai mult pentru învățământul superior. Această discrepanță este și mai pregnantă în rândul unităților economice și sociale, unde diferențele sunt mult mai mari (72.7% bărbați conducători față de 27.3% femei conducătoare).<sup>16</sup>

UN Women raportează două cauze care conduc la această situație. În primul rând, atitudinile patriarhale persistă în societate, limitând alegerile fetelor în ceea ce privește educația și opțiunile de angajare. Totodată, Indexul de Gen 2017 semnala o **înrăutățire considerabilă a percepțiilor populației în ceea ce privește** rolurile de gen în societate, în sensul în care imaginea femeii și rolul acesteia în societate sunt supuse stereotipizării datorită eșecului de a conștientiza dubla sarcină (îmbinarea responsabilităților casnice cu cele de serviciu) însăși de către femei și a aplicării insuficiente și ineficiente a reformelor

<sup>13</sup> Ibidem.

<sup>14</sup> Ibidem, p. 185.

<sup>15</sup> UN Women, Moldova, disponibil la: <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/moldova>.

<sup>16</sup> Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, *Portret statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova în anul 2017*, 06.03.2019, disponibil la: [www.statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&cid=168&id=6288&parent=0](http://www.statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&cid=168&id=6288&parent=0).

(inclusiv în domeniul educației) de către autorități<sup>17</sup>. Astfel, în 2018, *8 din 10 respondenți cred că bărbații sunt cei ce trebuie să îndestuleze familia, iar 6 din 10 consideră că femeile trebuie să se ocupe de familie și gospodărie*<sup>18</sup>. Manualele școlare par a confirma și a perpetua prejudecățile referitoare la rolurile de gen, trimițând mai departe femeia la sarcini casnice, în timp ce bărbatului i se asigură rolul profesional și public<sup>19</sup>. În acest fel, este de așteptat că vor fi perpetuate experiențele curente, bazate pe așteptări care își trag rădăcinile din filoane patriarhale, pre-moderne și care sunt reconfirmate cultural în mod constant.

În al doilea rând, femeile se confruntă cu practici discriminatorii, inclusiv diferențe semnificative în salarizare, segregarea în profesii și domenii remunerate inadecvat, împărțirea inegală a muncii și responsabilităților în familie și accesul limitat la servicii de îngrijire a copilului<sup>20</sup>. Indexul de Gen 2017 raportează că cel mai mare eșec de politică constă în accesul redus la serviciile de creșă, care se corelează cu încadrarea în câmpul muncii a mamelor cu copii de 0-3 ani (în 2014, rata națională de acces a creșelor era de 11.8%, iar rata de ocupare a femeilor cu copil de 0-3 ani – 37.2%)<sup>21</sup>.

Nu în ultimul rând, violența împotriva femeilor în Republica Moldova este gravă și răspândită. Un studiu național din 2011 constata că 63.4% dintre femei declară că au suferit violență psihologică, fizică sau sexuală din partea soțului sau a partenerului<sup>22</sup>. Practic, fiecare a șasea femeie între 15 și 63 de ani a fost supusă unei forme de violență în familie<sup>23</sup>.

---

<sup>17</sup> Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, *Indexul egalității de gen 2017. Care este nivelul de egalitate de gen dintre femei și bărbați?*, disponibil la: <http://progen.md/?pag=n2&opa=view&cid=457&tip=noutati&start=&l=>.

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> Sunt părinte, *Manualele școlare „contemporane”: femeia – la cratiță și lângă copii, bărbatul – aducător de venit*, august 2017, analiză disponibilă la: [https://suntparinte.md/manualele-scolare-contemporane-femeia-la-cratita-si-langa-copii-barbatul-aducator-de-venit/?fbclid=IwAR1AmHGijXrxVVY\\_3nN\\_-08n9Rb2dINp66SJJAKi4JHCit3w1BEUC3He2yI](https://suntparinte.md/manualele-scolare-contemporane-femeia-la-cratita-si-langa-copii-barbatul-aducator-de-venit/?fbclid=IwAR1AmHGijXrxVVY_3nN_-08n9Rb2dINp66SJJAKi4JHCit3w1BEUC3He2yI).

<sup>20</sup> UN Women, Moldova, op.cit.

<sup>21</sup> Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, op. cit.

<sup>22</sup> UN Women, Moldova, op.cit.

<sup>23</sup> Maria Vreșiș; Biroul Național de Statistică, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women), *Profilul femeilor victime ale violenței*, 2016, disponibil la: [http://statistica.gov.md/public/files/Cooperare\\_internationala/PNUD/10\\_tablouri\\_femei\\_RM/prof\\_7\\_victime.pdf](http://statistica.gov.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_7_victime.pdf).

## 2. Portretul femeii magistrat din Republica Moldova

„A fi femeie nu e un avantaj, nu e nici un dezavantaj, dar e o sarcină în plus.”

Interviul nr. 17, 01.07.2019

### a. Cât de pregătit este sistemul judecătoresc pentru prezența judecătoarelor?

De ce ar trebui să ne pese că asistăm la un fenomen de creștere treptată a numărului de femei din sistemul de justiție? Odată ce constatăm ca fapt creșterea constantă a numărului de judecătoare și putem urmări anual dinamica acestei creșteri<sup>24</sup>, mai are sens o discuție despre egalitate de gen? Are sens să ne uităm la felul în care sunt tratate judecătoarele în cadrul sistemului de justiție? La șansele lor de promovare? La acomodarea nevoilor lor ca mame care sunt în același timp și specialiste ale dreptului? În literatura de specialitate, atunci când este discutat și aplicat conceptul de discriminare, sunt identificate patru dimensiuni distincte<sup>25</sup>. În primul rând, există un cerc vicios al dezavantajului care se menține structural – lipsa de oportunități se perpetuează de la o generație la alta. În al doilea rând, la discriminare contribuie stigma și prejudecata, manifestate inclusiv în argumentele autorităților atunci când li se aduc la cunoștință incidente sau li se solicită să ia măsuri. În al treilea rând, este determinantă lipsa unei voci, a unui mesaj public, excluderea femeilor din procesele politice și sociale de luare a deciziilor. În cele din urmă, cel de-al patrulea element care contribuie la discriminare constă din absența oricărui efort din partea autorităților de a încuraja schimbări structurale, de a propune și a pune în aplicare măsuri afirmative pentru a asigura acomodarea drepturilor, a intereselor și a specificului fiecărui grup protejat în parte.

Mai ales bărbații respondenți au afirmat că au percepția că în ultima vreme sunt mai multe femei în profesie decât bărbați (Interviul nr. 9, 10, 12, 20), inclusiv datorită faptului că intră în profesie asistenții judiciari în baza vechimii în muncă, care sunt predominant femei. În opinia lor, aceasta este o tendință clară, prin care femeile ocupă spațiul care era până acum ceva timp al bărbaților, deoarece profesia de judecător era percepută în trecut

---

<sup>24</sup> Genderpulse, *Ponderea femeilor și bărbaților în funcție de judecătoare/ judecători*, 2017, date disponibile la: <http://genderpulse.md/ro/participare-la-luarea-deciziilor/reprezentarea-femeilor-si-barbatilor-in-organele-de-luare-a-deciziilor/reprezentarea-femeilor-si-barbatilor-deputati-in-parlament>.

<sup>25</sup> Sandra Fredman, *Emerging from the Shadows: Substantive Equality and Article 14 of the European Convention on Human Rights*, în *Human Rights Law Review*, 16(2): 273-301.

ca o profesie masculină, stereotip despre care cred că persistă într-o oarecare măsură și în prezent în societate (Interviul nr.7, 9, 10). Majoritatea persoanelor intervievate vede această schimbare ca fiind una firească, venind din modernizare și din accesul femeilor tot mai mare la educația superioară (de exemplu Interviul nr.12). În opinia unei persoane intervievate, prezența femeilor în profesia de judecător a devenit un lucru comun, așa încât nimeni nu mai sesizează dacă este vorba despre o femeie sau un bărbat în roba de judecător (Interviul nr.5). Totuși, doi respondenți califică schimbarea mai radical, ca fiind o anumită masculinizare a femeilor („femeile devin mai bărbați” (Interviul nr.10), „se poartă bărbătește” (Interviul nr.9)) – prețul pentru succesul profesional este acela că femeile își asumă roluri de gen masculin, care constau în faptul că sunt mai dure, cu voință (Interviul nr.10). O persoană intervievată califică această atitudine mai dură din partea judecătoarelor ca fiind o internalizare din partea femeilor judecătore a stereotipurilor de gen cu privire la profesia de judecător (Interviul nr.9). Mai departe, respondentul afirmă că femeile judecătore care își accentuează anumite aspecte feminine ale personalității lor sunt judecate pentru aceasta, cu referire la două cazuri apărute în mass-media (Interviul nr.9, Interviul nr.3).

## **b. Fotografia de gen a justiției moldovenești**

La data de 31 decembrie 2018, în sistemul judecătoresc existau 440 de judecători, inclusiv judecători detașați și suspendați. Dintre aceștia, 213 sunt femei (48.4%), iar 227 – bărbați (51.6%). Diferența este de circa 3% în favoarea judecătorilor bărbați, care nu este una semnificativă.

În același timp, observăm că numărul femeilor judecătore scade la instanțele superioare, în comparație cu numărul bărbaților judecători. Spre exemplu, dacă la nivelul primelor instanțe rata femeilor judecătore este de circa 49%, la nivelul curților de apel aceasta scade la circa 46%, iar la instanța supremă – CSJ – aceasta este cea mai mică – de circa 44%. Astfel, deși diferența generală pe sistem între femei judecătore și bărbați judecători nu este mare, fiind doar de 3.18%, aceasta crește gradual în funcție de nivelul de instanțe de judecată. Astfel, diferența la nivelul judecătoriilor este de 1.24%, la nivelul curților de apel crește la 7.69%, iar la CSJ este cea mai mare, de 11.11%. Chiar dacă în analiza noastră aplicăm corecția care se impune dată fiind limitarea pe care o implică în sociologie eroarea numerelor mici, analiza statistică rămâne relevantă pentru a indica decalajul care crește și se consolidează pe măsură ce ne uităm la prezența femeilor în instanțele superioare.



**Table 1.** Numărul total de judecători, defalcat după genul judecătorilor, la data de 31 decembrie 2018

	Total	Bărbați	%	Femei	%	Diferența % între bărbați și femei
<b>Numărul total de judecători</b>	440	227	51.6%	<b>213</b>	<b>48.4%</b>	-3.2%
1. Numărul de judecători în judecătorii	322	163	50.6%	<b>159</b>	<b>49.4%</b>	-1.2%
2. Numărul de judecători în cadrul Curților de Apel	91	49	53.8%	<b>42</b>	<b>46.2%</b>	-7.6%
3. Numărul de judecători în cadrul Curții Supreme	27	15	55.6%	<b>12</b>	<b>44.4%</b>	-11.2%

Sursa: Datele calculate în baza datelor oferite de Consiliul Superior al Magistraturii

În același timp, la nivel de primă instanță existau până de curând judecătorii în care nu lucra nicio sau exista doar o singură judecătoare: Judecătoria Cahul sediul Cantemir, Judecătoria Comrat, Judecătoria Comrat sediul Vulcănești, Judecătoria Criuleni sediul Dubăsari, Judecătoria Bălți sediile Fălești și Sîngerei, Judecătoria Edineț sediul Ocnița, Judecătoria Orhei sediile Rezina și Telenești, Judecătoria Drochia sediul Rîșcani, Judecătoria Căușeni sediul Ștefan-Vodă.

Judecătorii cu vârsta de până la 30 de ani, atât bărbați (4), cât și femei (2), nu sunt numeroși în sistemul judecătoresc în Moldova. Majoritatea judecătoarelor femei între 30 și 49 de ani (138 de judecătoare) sunt magistrate în judecătorii. În același timp, la nivelul curților de apel sunt mai numeroase doamnele judecătoare care au între 45 și 65 de ani (35 de judecătoare), iar la nivelul CSJ majoritatea judecătoarelor au vârsta între 55 și 65 de ani (8 judecătoare). Prezența judecătoarelor mai în vârstă la CSJ și în curțile de apel poate fi explicată prin faptul că pentru aceste instanțe este necesară o experiență minimă de 10, respectiv 6 ani, precum și prin faptul că posibil că în perioada sovietică, atunci când aceste judecătoare își făceau studiile, existau cote informale pentru fete la Drept, studenții fiind majoritar bărbați (Interviul nr. 9).

În cazul judecătorilor bărbați, înregistrăm o tendință similară a unui număr semnificativ de judecători cu vârsta cuprinsă între 30 și 49 de ani (136) în judecătorii. În același timp, observăm o „întinerire” a bărbaților magistrați în cadrul curților de apel, în comparație cu femeile – 42 de judecători cu vârsta între și 40 și 59 de ani. Aceeași tendință se păstrează

și la CSJ – toți cei 15 judecători bărbați au între 40 și 65 de ani. În timp ce promovarea profesională depinde în mod firesc și de experiență, trebuie observat că bărbații promovează la instanțele superioare la vârste<sup>31</sup> mai mici, în timp ce pentru femei e nevoie de mai mult timp pentru a promova.

*Tabel 2. Repartizarea judecătorilor după gen, vârstă și nivel de instanțe de judecată*

	mai puțin de 30 ani				30-34 de ani				35-39 de ani			
	Femei	%	Bărbați	%	Femei	%	Bărbați	%	Femei	%	Bărbați	%
Judecător judecătories	2	0.62% <sup>26</sup>	4	1.24%	37	11.49%	45	13.98%	40	12.42%	25	7.76%
Judecător de instrucție în judecătories de bază/supleant <sup>27</sup>	0	0% <sup>28</sup>	0	0%	6	6.74%	10	11.24%	7	7.87%	12	13.48%
Judecător Curtea de Apel	0	0% <sup>29</sup>	0	0%	0	0%	0	0%	1	1.10%	1	1.10%
Judecător CSJ	0	0% <sup>30</sup>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0.45%<sup>31</sup></b>	<b>4</b>	<b>0.91%</b>	<b>37</b>	<b>8.41%</b>	<b>45</b>	<b>10%</b>	<b>41</b>	<b>9.32%</b>	<b>26</b>	<b>5.91%</b>
	40-44 de ani				45-49 de ani				50-54 de ani			
	Femei	%	Bărbați	%	Femei	%	Bărbați	%	Femei	%	Bărbați	%
Judecător judecătories	34	10.56%	40	12.42%	27	8.39%	26	8.07%	6	1.86%	10	3.11%
Judecător de instrucție în judecătories de bază/supleant	6	6.74%	20	22.47%	7	7.87%	7	7.87%	4	4.49%	5	5.62%
Judecător Curtea de Apel	6	6.59%	10	10.99%	17	18.68%	16	17.58%	7	7.69%	3	3.30%
Judecător CSJ	0	0%	1	3.70%	2	7.41%	0	0%	2	7.41%	9	33.33%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>9.09%</b>	<b>51</b>	<b>11.59%</b>	<b>46</b>	<b>10.45%</b>	<b>42</b>	<b>9.55%</b>	<b>15</b>	<b>3.41%</b>	<b>22</b>	<b>5.00%</b>

<sup>26</sup> Procent calculat din numărul total de judecători în judecătories.

<sup>27</sup> Numărul judecătorilor de instrucție este inclus în numărul de judecători în judecătories.

<sup>28</sup> Procent calculat din numărul total de judecători de instrucție.

<sup>29</sup> Procent calculat din numărul total de judecători în curțile de apel.

<sup>30</sup> Procent calculat din numărul total de judecători în CSJ.

<sup>31</sup> Procent calculat din numărul total de judecători în sistemul judecătoresc.

	55-59 de ani				60-65 de ani							
	Femei	%	Bărbați	%	Femei	%	Bărbați	%				
Judecător judecătories	6	1.86%	10	3.11%	7	2.17%	3	0.93%				
Judecător de instrucție în judecătories de bază/supleant	1	1.12%	1	1.12%	1	1.12%	2	2.25%				
Judecător Curtea de Apel	7	7.69%	13	14,29%	4	4.40%	6	6.59%				
Judecător CSJ	6	22.22%	4	14,81%	2	7.41%	1	3.70%				
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>4.32%</b>	<b>27</b>	<b>6.14%</b>	<b>13</b>	<b>2.95%</b>	<b>10</b>	<b>2.27%</b>				

Sursa: Datele oferite de Consiliul Superior al Magistraturii

Discrepanța de gen cea mai mare se observă în cazul judecătorilor de instrucție, care sunt majoritar bărbați – 57 de judecători bărbați (circa 64%) în comparație cu 32 de judecătoare femei (circa 36%). Aceasta se poate explica prin faptul că instituția judecătorului de instrucție a fost creată inițial ca o categorie separată de judecători cu scopul de a oferi o protecție suplimentară drepturilor omului în faza urmăririi penale. Judecătorii de instrucție desemnați pentru această funcție urmau a fi judecători specializați exclusiv în exercitarea controlului judiciar pentru acțiunile organelor de urmărire penală, fiind numiți pentru un mandat nelimitat în timp, în baza unor criterii specifice. Ca urmare a acestor cerințe, majoritatea judecătorilor de instrucție desemnați între anii 2003-2009 au fost foști procurori sau ofițeri de urmărire penală. În anul 2013, majoritatea judecătorilor de instrucție (87%) erau fie foști procurori sau ofițeri de urmărire penală<sup>32</sup>.

**Table 3.** Repartizarea după gen a judecătorilor de instrucție la 31 decembrie 2018.

	Total	Bărbați	%	Femei	%
Judecători de instrucție	89	57	64%	32	36%

Sursa: Datele oferite de Consiliul Superior al Magistraturii

<sup>32</sup> Centrul de Resurse Juridice din Moldova, Raport: Reformarea instituției judecătorului de instrucție, 2015, pag. 20, disponibil la: <http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/01/CRJM-Raport-JI-28-01-2015.pdf>.

### 3. Acces nediscriminatoriu la profesie

*În 1972 când am dat eu la facultate întrebarea era „La ce îți trebuie ție Dreptul?”*

Interviul nr. 19, 02.07.2019

*Am pornit de la trei fete în o grupă de 25 de băieți acum 35 de ani și sunt bucuros pentru că paritatea a însemnat că în timp au venit profesioniste, însă sarcina rămâne mai mare pe umerii femeii.*

Interviul nr. 18, 01.07.2019

Dacă acum 50, 40 sau chiar 20 de ani prezența fetelor în facultățile de drept era, în descrierea persoanelor intervievate, o chestiune de cotă, un număr stabilit informal pentru admitere, și de puține ori femeile care terminau studiile juridice reușeau și să își practice meseria, realitatea de astăzi e una radical diferită. Numărul candidatelor și, respectiv, al absolventelor este de cele mai multe ori un pic mai mare decât numărul absolvenților din facultățile de Drept.

În ceea ce privește numărul candidatelor și absolventelor cursurilor INJ, deși raportul anual de activitate al INJ nu reflectă dimensiunea de gen în ceea ce privește numărul candidatelor sau al absolventelor<sup>33</sup>, informația disponibilă online pentru fiecare an academic în parte, indică un tablou relativ echilibrat. Și persoanele intervievate care au colaborat cu Institutul au sugerat că e probabil că INJ pregătește anual un număr aproximativ egal de femei și bărbați, aspiranți la statutul de judecători (Interviul nr. 16, 17, 24).

**Tabel 4.** *Imaginaea candidatelor și candidaților la funcția de judecător admiși la INJ și a absolventelor și absolvenților INJ*

An	Candidați admiși la INJ		Absolvenți INJ	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
2019	19	21 <sup>34</sup>	14	11 <sup>35</sup>

<sup>33</sup> INJ, *Raport anual de activitate, 2018*, document disponibil la: [https://www.inj.md/sites/default/files/19/Raport%20de%20activitate%202018\\_site.pdf](https://www.inj.md/sites/default/files/19/Raport%20de%20activitate%202018_site.pdf).

<sup>34</sup> INJ, informație disponibilă la: <https://www.inj.md/sites/default/files/19/admiterea/admitere%20finala%20judecatori.pdf>.

<sup>35</sup> INJ, informație disponibilă la: <https://www.inj.md/sites/default/files/19/Judec%C4%83torii%20absolventi%20prom.%20XI.pdf>.

<sup>36</sup> INJ, informație disponibilă la: <https://www.inj.md/sites/default/files/18/judecatori%202016-2018.pdf>.

An	Candidați admiși la INJ		Absolvenți INJ	
2018	Nu există date	Nu există date	9	11 <sup>36</sup>
2017	14	11 <sup>37</sup>	10	10 <sup>38</sup>
2016	9	11 <sup>39</sup>	7	8 <sup>40</sup>

Sursa: Date colectate de pe site-ul Institutului Național al Justiției.

Toate persoanele intervievate au indicat că, din punctul lor de vedere, în acest moment, accesul la profesie este unul nediscriminatoriu, iar procedura de selecție și criteriile adoptate par *prima facie* nediscriminatorii, cu un semn de întrebare major în ceea ce privește echilibrul de gen la nivelul INJ, al CSM în general și în special al Colegiului de Selecție din cadrul CSM.

În analiza CEPEJ publicată în 2018 s-a constatat că, la nivelul anului 2016 (anul colectării datelor pentru raport), 13 state au raportat că aplică reguli specifice luând în calcul dimensiunea de gen în procedurile de recrutare și de numire a judecătorilor. De exemplu, în Bosnia și Herțegovina, legislația privind Consiliul Superior al Justiției și Procuraturii prevede scopul asigurării parității ca o obligație a Consiliului în timpul procedurilor de numire și promovare a judecătorilor. Alte state care au adoptat strategii sau norme dedicate asigurării egalității de gen în justiție sunt Armenia, Austria, Bosnia și Herțegovina, Danemarca, Georgia, Germania, Islanda, Israel, Marea Britanie, Muntenegru, Norvegia, Serbia, Spania<sup>41</sup>. Deși în Republica Moldova nu a fost identificată o prevedere sau o prioritate strategică necesară, o astfel de formulare a unui desiderat al parității în selecție ca măsură specială, ar fi inutilă, egalitatea în ceea ce privește accesul la profesie fiind deja realizată de fapt. Situația este însă semnificativ diferită în ceea ce privește promovarea profesională așa cum observăm în capitolul 4.

## a. Procedura de admitere la INJ și formarea inițială a candidaților

Admiterea la INJ se realizează anual pe bază de concurs în limita numărului de locuri stabilit de Consiliul INJ, ținând cont de propunerile CSM<sup>42</sup>. Deși disciplina Drepturile

<sup>37</sup> INJ, informație disponibilă la: <https://www.inj.md/sites/default/files/Anexa%20%20la%20HC%209-1%20lista%20judecatorilor%20inmatriculati.pdf>.

<sup>38</sup> Institutul Național al Justiției, informație disponibilă la: [https://www.inj.md/sites/default/files/17/Prom.%20IX\\_jud..pdf](https://www.inj.md/sites/default/files/17/Prom.%20IX_jud..pdf).

<sup>39</sup> INJ, informație disponibilă la: <https://www.inj.md/sites/default/files/Anexa%20nr%201%20la%20HC%2012-1%20a%20candida%20c5%a3ilor%20la%20func%20c5%a3ia%20de%20judec%20c4%83tor%20admi%20c5%9fi.pdf>.

<sup>40</sup> INJ, informație disponibilă la: [https://www.inj.md/sites/default/files/17/Prom.%20VIII\\_jud..pdf](https://www.inj.md/sites/default/files/17/Prom.%20VIII_jud..pdf).

<sup>41</sup> CEPEJ, op.cit.

<sup>42</sup> Regulament INJ de organizare și desfășurare a concursului de admitere pentru formarea inițială a candidaților la funcții de judecător și de procuror, modificat prin Hotărârea Consiliului INJ nr.5/2 din 21.06.2019, disponibil la: <https://www.inj.md/sites/default/files/19/Regulament%20admitere%202019%20Aprobat.pdf>.

omului este inclusă în tematica generală a concursului, focusul pe domeniul egalității și nediscriminării, încă din această fază premergătoare formării inițiale nu este realizat, deși ar fi benefic în sensul introducerii unor prime elemente de conștientizare și informare în ceea ce privește egalitatea de șanse și nediscriminarea.

Regulamentul INJ de organizare și desfășurare a concursului de admitere pentru formarea inițială a candidaților menționează componența Comisiei pentru examenele de admitere. Cu toate acestea, numirea membrilor acestei comisii nu ține cont și de asigurarea participării efective și a reprezentativității, ne-existând o minimă încercare de a asigura cel puțin gradual paritatea de gen.

Procedura stabilită de Ministerul Sănătății pentru verificarea stării de sănătate a candidaților la funcția de judecător și a judecătorilor în funcție pentru a evalua îndeplinirea condițiilor medicale pentru exercitarea funcției de judecător pare echilibrată și nu ridică semne de întrebare în ceea ce privește potențialul de a discrimina<sup>43</sup>.

Planurile de formare inițială a candidaților elaborate de INJ nu menționează între obiectivele educaționale asumate referințe la informații, abilități sau competențe specifice relevante pentru reflectarea dimensiunii de gen în formarea inițială a candidaților la funcția de judecător și de procuror<sup>44</sup>. Instruirile oferite candidaților pe teme de drepturile omului nu includ un modul sau o activitate dedicată pe tematica egalității și a nediscriminării, în general, sau pe cea a egalității de șanse între femei și bărbați, în special, ceea ce este îngrijorător, pentru că este ratată introducerea candidaților în o tematică esențială care se va reflecta transversal în activitatea lor.

În cercetarea realizată de OSCE<sup>45</sup>, implicând o analiză a practicilor existente în diferite state și o analiză a nevoilor, apare formulată recomandarea ca tema nediscriminare și egalitate de șanse să fie abordată atât ca tematică distinctă de studiu, însă și transversal, prin încorporarea aspectelor relevante tematicii egalității în cadrul altor discipline (civil, penal, administrativ) sau în aspectele practice, studiile de caz, exemplele utilizate.

Importantă în același timp este și încorporarea de către INJ în oferta sa educațională de formare inițială a unor module sau ateliere de dezvoltare de abilități extra-juridice, dar relevante pentru exercitarea eficientă a profesiei (soft skills) – identificarea de stereotipuri și prejudecăți care pot duce la discriminare, comunicare asertivă, managementul stresului, managementul conflictului, elemente de IT și utilizarea unor aplicații și softuri utile.

---

<sup>43</sup> Ministerul Sănătății, Ordin cu privire la verificarea stării de sănătate a candidaților la funcția de judecător și a judecătorilor în funcție privind corespunderea pentru exercitarea funcției de judecător nr. 479 din 22.04.2013.

<sup>44</sup> INJ, Plan de formare inițială (PFI-012) a candidaților la funcțiile de judecător și de procuror 15 octombrie 2018 – 15 aprilie 2020, document disponibil la: [https://www.inj.md/sites/default/files/18/PFI%202018-2020\\_0.pdf](https://www.inj.md/sites/default/files/18/PFI%202018-2020_0.pdf).

<sup>45</sup> OSCE, ODIHR, *op.cit.*

## **b. Procedura de selecție a candidaților pentru funcția de judecător realizată la nivelul CSM**

Legea nr. 154 și Regulamentul CSM cu privire la criteriile de selecție, promovare și transferare a judecătorilor aprobat prin Hotărîrea CSM nr.613/29 din 2018<sup>46</sup> stabilesc o procedură în patru pași pentru a asigura un proces obiectiv, imparțial și transparent care să garanteze selecția în funcția de judecător a celor mai buni candidați<sup>47</sup>. După faza de admitere la INJ, instruirea și examenele de absolvire INJ sau examenul în fața Comisiei de Absolvire a INJ, urmează faza de evaluare de către Colegiul pentru Selecția și Cariera Judecătorilor din cadrul CSM (CSCJ), interviul și propunerea de numire de către CSM, respectiv numirea de către Președintele țării.

Atât în procesul de selecție a candidaților, cât și în procesul de promovare, este esențial rolul Colegiului de Selecție al CSM. Legislația națională prevede că Colegiul de Selecție este compus din patru judecători și trei reprezentanți ai societății civile<sup>48</sup>. Nu există însă nicio prevedere referitoare la dezideratul asigurării reprezentativității, al diversității sau al parității de gen la nivelul CSCJ. În practică, această lipsă a unei prevederi legale sau recomandări în acest sens a dus la replicarea disparităților de gen deja identificate. Astfel, în acest moment, din șapte membri, unica femeie membră în comisie a fost aleasă de către Adunarea Generală a Judecătorilor în 2016. CSM a avut posibilitatea de a numi trei membri în 2018, după ce Adunarea Judecătorilor a ales patru membri. Având în vedere disparitatea de gen, membrii CSM au avut șansa să numească și femei în această comisie, pentru a asigura egalitatea de gen. Cu toate acestea, membrii CSM au ales doar bărbați<sup>49</sup>. Cum componența CSM este în sine dezechilibrată din perspectiva genului și a reprezentării tuturor tipurilor de instanțe, acest dezechilibru care apare la nivel instituțional are potențialul de a duce involuntar la perpetuarea unor stereotipuri de gen și la discriminare.

Legea nr. 154 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor stabilește că selecția și promovarea judecătorilor se efectuează de către Colegiul de Selecție și CSM, menținând pentru CSM o pondere a rezultatului evaluării în media de concurs de cel mult 20%<sup>50</sup>. Din nou, într-o primă analiză, procedura pare a fi una care să asigure accesul la profesie pe criterii meritocratice, fără impedimente în ceea ce implică dimensiunea de gen. Datele statistice oferite de CSM indică, de altfel, o tendință de egalizare în ceea ce privește accesul la profesie al femeilor și bărbaților, ceea ce ne permite să tragem concluzia că în

<sup>46</sup> Regulament CSM cu privire la criteriile de selecție, promovare și transferare a judecătorilor, aprobat prin Hotărîrea CSM nr.613/29 din 20 decembrie 2018, disponibil la: [https://www.csm.md/files/Acte\\_normative/Legislatia/Interne/2018/Regulament\\_criterii\\_selectie\\_2018.pdf](https://www.csm.md/files/Acte_normative/Legislatia/Interne/2018/Regulament_criterii_selectie_2018.pdf).

<sup>47</sup> Art. 2 din Legea nr. 154 din 5 iulie 2012 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor.

<sup>48</sup> Art. 3 alin. (1) din Legea nr. 154.

<sup>49</sup> Informație disponibilă la: <https://www.csm.md/ro/organe-subordonate/colgiul-pentru-selectie-si-cariera-judecatorilor/membrii-cscj.html>.

<sup>50</sup> Art. 2, alin. (1) și alin. (11) din Legea nr. 154.

acest moment nu sunt necesare măsuri speciale pentru a asigura egalitatea de gen în accesul la profesia de judecător. Astfel, CSM arată că, la 31 decembrie 2018, numărul judecătorilor admiși în profesie în baza vechimii în muncă a fost paritar pentru femei și bărbați (49:49) și similar în cazul judecătorilor admiși în profesie prin intermediul INJ (48:47)<sup>51</sup>.

**Tabel 5. Numărul de judecători admiși în profesie între 2009–2018 separat după gen, la data de 31 decembrie 2018**

Judecători admiși în profesie			
După vechime în muncă		Absolvenți ai INJ	
Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
49	49	48	47

Sursa: Datele oferite de Consiliul Superior al Magistraturii

### c. Criterii de acces

Conform pct. 9 și 10 din Regulamentul CSM cu privire la criteriile de selecție așa cum a fost el modificat în decembrie 2018, candidații la funcția de judecător sunt evaluați în baza următoarelor criterii:

- rezultatele instruirii inițiale în cadrul INJ, precum și rezultatele examenului susținut în fața Comisiei de absolvire a INJ,
- vechimea în funcțiile de specialitate juridică, respectiv genul activității în funcțiile de specialitate juridică,
- activitatea didactică și științifică, gradul științific, cercetările, analizele tematice reflectate,
- caracteristicile de personalitate și abilitățile adecvate funcției de judecător (integritate, corectitudine, capacitate de a gestiona stresul, capacitate analitică etc.),
- alte activități extrajudiciare, confirmate prin certificate, diplome, hotărâri, decizii, ordine.

Anterior, criteriile de selecție includeau și cunoștințele în domeniul tehnologiilor informaționale (MS WORD, Excel, capacitatea de a naviga pe Internet și de a utiliza poșta electronică) și cunoașterea limbilor de lucru ale Curții Europene a Drepturilor Omului, abilități care rămân mai departe necesare activității de judecător și care pot fi susținute de INJ în curricula sa mai departe ca nevoi de dezvoltare profesională.

În 2018, art. 5 al Legii nr. 154/2012 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor, a fost modificat prin introducerea cerinței ca cel puțin 50% din punctajul total

<sup>51</sup> Răspunsul CSM la solicitarea de informații publice, nr. 1893 m/i, din 08.08.2019.



să fie constituit din nota obținută la examenul susținut în fața Comisiei pentru examenele de absolvire a INJ și nu mai mult de 50% - din punctajul acordat de CSCJ și, după caz, de CSM. În condițiile în care INJ și-ar îndeplini în mod adecvat mandatul, această metodă de calcul ar putea deschide posibilitatea pentru selecții bazate pe excelență profesională<sup>52</sup>.

### **Linii de acțiune**

- Numirea membrilor Comisiei pentru examenele de admitere de la nivelul INJ și a membrilor Colegiului de selecție din cadrul CSM cu respectarea egalității de gen, prin asigurarea treptată a parității de gen, precum și prin dezvoltarea de module educaționale pe această tematică asigurate în mod prioritar pentru membrii acestor comisii.
- Includerea de către Consiliul INJ în tematica subiectelor pentru concursul de admitere în domeniul Drepturile omului a modulului Egalitate și nediscriminare ca tematică distinctă.
- Încorporarea în planul de formare inițială a candidaților la funcția de judecător instruiți de INJ în cadrul disciplinei Drepturile omului a tematicii Egalitate și nediscriminare ca tematică distinctă, cu obiective educaționale specifice în ceea ce privește egalitatea de gen.

---

<sup>52</sup> Anterior, conform [Regulamentului CSM](#) cu privire la criteriile de selecție, promovare și transferare a judecătorilor, studiile la INJ sau examenul la INJ constituiau 30% din punctajul maxim.

## 4. Promovare în carieră – acolo unde egalitatea încetează

*Un amestec între politizare și stereotip:  
locul femeii e la familie și gătit, iar bărbații ca lideri.*

Interviul nr. 22, 02.07.2019

Profesia de judecător a constituit istoric un monopol al bărbaților și, la nivel de percepție publică, și astăzi profesia e una masculinizată. Accesul nediscriminatoriu la profesie înregistrat în ultimii 20 de ani nu înseamnă însă și că femeile au șanse egale în exercitarea acestei profesii – statutul de tolerat al femeii în justiție este clar atunci când analizăm dezechilibrul vizibil în ceea ce privește promovarea în funcția de judecător la o instanță judecătorească ierarhic superioară, numirea în funcția de președinte sau de vicepreședinte al instanțelor judecătorești.

Niciunul dintre interlocutorii noștri nu a sugerat că judecătoarele ar fi mai puțin competente decât colegii lor bărbați în realizarea sarcinilor lor de lucru. Din contra, una dintre persoanele intervievate a observat critic, analizând situațiile de interimat care brusc au adus judecătore în poziții de conducere: „femeile sunt mai hotărâte în asumarea responsabilităților, în perioadă de criză își asumă mai multe responsabilități” (Interviul nr. 17). Într-un alt interviu, în momentul discutării capacității de management interlocutorul nostru a afirmat laudativ: „Gospodina casei e și gospodina instanței.” (Interviul nr. 18). Într-adevăr, și în literatura internațională care analizează procesul de feminizare a justiției, creșterea numărului de femei în structurile de drept este considerat un avantaj, participarea sporită a femeilor determinând un mai mare grad de încredere din partea populației<sup>53</sup>.

Cu toate acestea, analiza numărului actual de președinți și vicepreședinți ai judecătoriilor și curților de apel, defalcat pe sexe și analiza accederii judecătoarelor la instanțele superioare ne sugerează că ne aflăm în prezența unui fenomen clasic de tavan de sticlă (*glass ceiling*). În ciuda numărului din ce în ce mai mare de femei care acced la profesie în mod egal cu bărbații, deși logic ar fi ca promovarea profesională să apară și ea, femeile nu se regăsesc în eşantioanele superioare.

Pentru un necesar la nivel național de 489 de judecători, cu o prezență reală de 440 de judecători la 1 ianuarie 2019, se înregistrează 232 de judecători și 208 judecătore – o primă imagine relativ echilibrată<sup>54</sup>. Disparitatea de gen este semnificativă dacă cumulăm

---

<sup>53</sup> OSCE, *Linkages between gender, diversity and justice explored at ODIHR event in Warsaw*, disponibil la: <https://www.osce.org/odihr/359546>.

<sup>54</sup> Informație statistică referitoare la numărul de judecători ca situație la 31 decembrie 2018.

numărul judecătorilor la nivel de curți de apel – pentru un necesar de 97 de judecători, cu funcționare reală a 91 de judecători, 49 sunt bărbați și 42 sunt femei.

**Tabel 6.** *Promovarea în funcții administrative în instanțele judecătorești*<sup>55</sup>

	Femei	%	Bărbați	%	Total
<b>Funcții de conducere în judecătorii</b>	4	14.3%	24	85.7%	<b>28</b>
<b>Funcții de conducere la Curțile de Apel</b>	3	30%	7	70%	<b>10</b>
<b>Funcții de conducere la CSJ</b>	1	20%	4	80%	<b>5</b>

Sursa: Datele prelucrate în baza datelor oferite de Consiliul Superior al Magistraturii

Un studiu al CEPEJ a identificat acest fenomen al tavanului de sticlă existent la nivelul anumitor societăți, observând că cu cât urcăm mai sus pe scara ierarhică, cu atât numărul femeilor descrește<sup>56</sup>. Ca urmare a jurisprudenței relevante a Curții de Justiție a Uniunii Europene în materie de măsuri luate pentru a asigura egalitatea de tratament la promovare între femei și bărbați<sup>57</sup>, în unele state membre ale Uniunii Europene, cum ar fi Germania sau Irlanda, aceste discrepanțe au fost luate în calcul în construirea unor mecanisme care prevăd ca recrutarea femeilor în pozițiile de conducere să fie prioritară în cazul în care competențele sunt egale. În acest fel, principiul recrutării și promovării în bază de competențe acționează în sinergie cu principiul egalității de șanse, răspunzând astfel unei discrepanțe de gen în încercarea de a promova reprezentanții sexului sub-reprezentat în funcțiile de conducere. Analiza CEPEJ a observat că una dintre măsurile eficiente în acest sens constă din dezvoltarea programelor de educație formală continuă care au ca obiect funcțiile de management, ca instrument de încurajare a femeilor să acceseze poziții de responsabilitate.

### **a. Falsa prejudecată a lipsei de interes a judecătorelor în promovarea profesională**

Există prejudecata că femeile nu își doresc să candideze, o explicație pe care am primit-o în mod repetat indiferent de genul interlocutorilor noștri. Unul dintre interlocutori ne-a explicat chiar că „femeile nu au curajul...femeile nu prea riscă să candideze” (Interviul nr. 20). O astfel de explicație poartă în sine prejudecăți și stereotipuri de gen care sunt specifice unui spațiu

<sup>55</sup> Răspunsul CSM la solicitare de informații publice, nr. 1893 m/i, din 08.08.2019.

<sup>56</sup> CEPEJ, op.cit.

<sup>57</sup> Curtea de Justiție a Uniunii Europene, **C-450/93, Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen din 17 octombrie 1995**; C-409/95, *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*, 11 noiembrie 1997.

cultural încă marcat de patriarhat. Analiza datelor statistice înregistrate de CSM în ceea ce privește promovarea în funcții de conducere în perioada 2013-2018 demontează această prejudecată ca fiind o ficțiune bazată pe necunoașterea realității și susținută de stereotipurile împământenite.

Motivul identificat atunci când sunt chestionate temeiurile pentru care se consideră că femeile nu ar fi interesate în promovare sunt fie de natură generală – comoditatea unor judecătore care nu doresc să le crească responsabilitățile (numărul de ședințe administrative), să țină cont de programul celorlalți judecători din complet pentru stabilirea ședințelor, fie care țin de modul de gândire în ceea ce privește rolul femeilor în familie – sunt mult mai serioase și se așteaptă ca funcția să vină cu și mai multe responsabilități cărora nu le vor face față din cauza îndatoririlor din familie (Interviul nr. 9, 13, 14), ședințele administrative sunt la ore care sunt în contradicție cu responsabilitățile familiale (Interviul nr.4, 12), nu au spirit de lider (Interviul nr. 9, 20). S-a afirmat chiar că femeile sunt mai serioase și din acest motiv nu ar fi dispuse să își asume răspunderea pentru ceea ce presupune funcția administrativă într-o perioadă de tranziție, când deciziile pe care urmează să le ia nu stau pe baze clare (Interviul nr. 5). O persoană interviuată, care ea însăși a candidat la o poziție de conducere în instanța în care activează, a declarat că unul dintre motivele pentru care femeile nu merg la concursuri ține de anumite complexe de inferioritate influențate de credințele sociale și internalizate de femei, legat de faptul că bărbații ar fi mai buni lideri și că vor fi preferați în fața unei femei candidate (Interviul nr. 6, 14). Altă persoană interviuată a afirmat că sentimentul de inferioritate al femeilor vine din cultura în care au fost învățate, care favorizează rolul feminin tradițional în locul încrederii în forțele proprii de a face față unor provocări precum cele pe care le implică o funcție de conducere (Interviul nr.11, 17). În acest sens, se consideră că este nevoie de educație din școală sau cel puțin la INJ, prin instruirea pe linia dezvoltării personale – extrajuridică (Interviul nr. 11, 14, 17, 22).

## Date statistice privind promovarea judecătorilor după gen în perioada 2013-2018

**Tabel 7.** Promovarea în funcții de conducere în judecătoria (primul nivel)

	Candidați bărbați	Candidate femei	+/- %
<b>Participanți/te la concurs</b>	77	46	<b>-40%</b>
<b>Promovați/te</b>	56	24	<b>-57%</b>
<b>Rata de succes %</b>	<b>72.7%</b>	<b>52%</b>	<b>-20.7%</b>

Sursa: Datele prelucrate în baza datelor disponibile pe site-ul Consiliului Superior al Magistraturii

Așadar, în ceea ce privește prima instanță (judecătoriile), din start numărul candidatelor a fost semnificativ mai mic decât cel al candidaților. Rezultatul concursurilor de promovare este însă unul profund dezechilibrat – rata de succes a femeilor este cu peste 20% mai mică

decât a bărbaților. Doi din trei promoși sunt bărbați, fără a exista o justificare obiectivă pentru această diferență.

**Tabel 8.** Promovarea în funcția de judecător/judecătoare în Curțile de Apel

	Candidați bărbați	Candidate femei	+/- %
Participanți/te la concurs	85	87	+2%
Promovați/te	35	30	-14%
Rata de succes %	41%	34.4%	-6.6%

Sursa: Datele prelucrate în baza datelor disponibile pe site-ul Consiliului Superior al Magistraturii

În cazul curților de apel analiza procentelor de promovabilitate indică faptul că pentru un număr aproximativ egal de candidați bărbați și femei, rata de succes este ușor mai favorabilă bărbaților, într-un procent de 6.6%, o discrepanță relativ mică ce confirmă însă suspiciunea legată de șansele inegale ale judecătorelor în raport cu colegii lor bărbați.

**Tabel 9.** Promovarea în funcții de conducere la Curțile de Apel

	Candidați bărbați	Candidate femei	+/- %
Participanți/te la concurs	10	12	+20%
Promovați/te	8	6	-25%
Rata de succes %	80%	50%	-30%

Sursa: Datele prelucrate în baza datelor disponibile pe site-ul Consiliului Superior al Magistraturii

O altă discrepanță majoră, evidențiind tavanul de sticlă de care se lovesc judecătorele în traiectoria lor profesională apare în ceea ce privește promovarea în funcții de conducere la nivelul curților de apel. Astfel, în ciuda unui procent semnificativ mai mare de judecătore care, iată, au curajul de a-și dori să acceadă în funcții de conducere, rata de succes a bărbaților e mai mare cu 30%. Doar 50% din candidate promovează, în timp ce rata de promovabilitate a bărbaților e de 80%.

**Tabel 10.** Promovarea în funcția de judecător/judecătoare la CSJ

	Candidați bărbați	Candidate femei	+/- %
Participanți/te la concurs	24	38	+58%
Promovați/te	11	7	-36%
Rata de succes %	45.8%	18.4%	-27.4%

Sursa: Datele prelucrate în baza datelor disponibile pe site-ul Consiliului Superior al Magistraturii

Aceeași diferență de aproape 30% se observă în ceea ce privește promovarea în funcția de judecător sau de judecătoare la CSJ, unde în ciuda numărului semnificativ mai mare de candidate (58%), promovabilitatea bărbaților e mult mai mare. Dacă în cazul bărbaților fiecare al doilea candidat are șansa promovării, în cazul femeilor doar una din cinci femei promovează.

**Tabel 11.** Promovarea în funcții de conducere la CSJ

	Candidați bărbați	Candidați femei	+/- %
<b>Participanți/te la concurs</b>	6	6	-
<b>Promovați/te</b>	6	2	-33%
<b>Rata de succes %</b>	<b>100%</b>	<b>33%</b>	<b>-67%</b>

Sursa: Datele prelucrate în baza datelor disponibile pe site-ul Consiliului Superior al Magistraturii

Cea mai mare disparitate apare, însă, în ceea ce privește promovarea în funcții de conducere la CSJ. În acest caz, deși în intervalul de timp studiat au candidat un număr egal de femei și de bărbați (6 și 6), promovabilitatea bărbaților este de trei ori mai mare: în timp ce toți cei șase bărbați au fost promovați, numai două din cele șase femei au fost promovate.

**Tabel 12.** Selecția în cadrul concursurilor cu candidați unici

	Numărul total de concursuri cu candidați/te unici/e care s-au soldat cu numiri	Bărbați	+/- % față de numărul total de concursuri	Femei	+/- % față de numărul total de concursuri
<b>Promovarea în funcții de conducere în instanțele judecătorești</b>	54	38	<b>70%</b>	16	<b>30%</b>
<b>Promovarea la Curțile de Apel</b>	20	11	<b>55%</b>	9	<b>45%</b>
<b>Promovarea în funcții de conducere la Curțile de Apel</b>	12	8	<b>67%</b>	4	<b>33%</b>

	Numărul total de concursuri cu candidați/te unici/e care s-au soldat cu numiri	Bărbați	+/- % față de numărul total de concursuri	Femei	+/- % față de numărul total de concursuri
Promovarea la CSJ	4	2	50%	2	50%
Promovarea în funcții de conducere la CSJ	8	6	75%	2	25%

Sursa: Datele prelucrate în baza datelor disponibile pe site-ul Consiliului Superior al Magistraturii

Concursurile cu candidați unici în sine au fost identificate de cei intervievați ca fiind problematice dată fiind suspiciunea lipsei lor de concurență<sup>58</sup>. Interviuurile au indicat și suspiciuni în legătură cu lipsa de corectitudine a acestor concursuri, femeile considerate a fi marile perdante în cazul coruperii mecanismelor meritocratice (Interviul nr. 20). Analiza procentelor semnificativ diferite de succes în cazul unor concursuri de promovare organizate cu candidat unic confirmă această analiză și oferă o nouă concluzie îngrijorătoare – chiar și atunci când o judecătoare este candidată unică la promovare, șansele ei de succes variază între 30 și 50% în funcție de tipul instanței în care vrea să promoveze, în timp ce șansele unui bărbat care este candidat unic sunt între 50 și 75%.

Existența unor dezechilibre de gen în ceea ce privește angajarea sau promovarea în funcții publice nu este o problemă cu care se confruntă numai Republica Moldova. Același fenomen a fost observat și în alte state, cu diferența că în momentul constatării unor astfel de disparități, autoritățile naționale și-au asumat adoptarea de măsuri temporare menite să asigure șansele egale. De exemplu, pornind de la diferitele prevederi legislative adoptate în Germania pentru a asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, formula propusă de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-409/95, *Hellmut Marshall v Land Nordrhein-Westfalen*, este ca în cazul existenței unui punctaj egal între doi candidați (o femeie și un bărbat), să se ia în considerare acordarea de prioritate femeii în ceea ce privește promovarea, atâta timp cât încă există un dezechilibru de gen major în legătură cu promovarea în profesie. Formula elaborată de Curte este una flexibilă și permite excepția situației când, la o evaluare obiectivă a criteriilor specifice fiecărei candidaturi individuale, balanța înclină în favoarea bărbatului. La rândul lor aceste din urmă criterii specifice, sunt și ele evaluate de Curte pentru a nu exista riscul ca ele să fie discriminatorii în raport cu femeile candidate<sup>59</sup>.

<sup>58</sup> Centrul de Resurse Juridice din Moldova, *Document de politici: Selecția și promovarea judecătorilor în Republica Moldova – provocări și necesități*, iulie 2017, disponibil la: <http://crjm.org/wp-content/uploads/2017/07/CRJM-Selectia-si-cariera-jud-2017.pdf>.

<sup>59</sup> Curtea de Justiție a Uniunii Europene, op.cit.

## b. Procedura promovării la o instanță superioară sau în funcții de conducere

Ca și în cazul procedurii de selecție a candidaților analizată în secțiunea 3.b a raportului, procedura pentru promovarea în funcția de judecător la o instanță judecătorească ierarhic superioară, respectiv procedura pentru numirea în funcția de președinte sau de vicepreședinte al instanței judecătorești sunt la prima vedere nediscriminatorii. Cu atât mai greu este de explicat în acest context disparitatea dintre șansele judecătoarelor la promovare profesională în raport cu colegii lor reliefată de centralizarea datelor din tabelele 7-12 din secțiunea 4.a. Cum se explică faptul că în mod constant rata de promovare a judecătorilor este mai mare decât cea a judecătoarelor și că tendința de lărgire a acestui decalaj crește pe măsură ce urcăm spre vârful piramidei către CSJ? Cum ajungem de la o aparentă egalitate în profesie, la un decalaj în ceea ce privește șansele promovare de 20.7% la nivelul primelor instanțe, iar apoi la un decalaj de 67% în ceea ce privește promovarea în funcții de conducere la nivelul CSJ? Un răspuns la aceste întrebări importante este imposibil de dat în lipsa accesului la dosarele tuturor candidaților pentru a putea analiza care sunt acele criterii de evaluare la care femeile primesc, ca grup și nu în cazuri individuale, un punctaj inferior și pentru a putea trage concluzii dacă nu cumva înțelegerea acestor criterii poate duce în mod involuntar la discriminare. O astfel de analiză transversală este de dorit a fi realizată de către CSM periodic, tocmai pentru a asigura egalitatea reală de șanse dintre femei și bărbați și adecvarea criteriilor de evaluare utilizate. Suspiciunea că nu barierele legale, ci cele atitudinale stau în calea promovării femeilor la instanțe superioare sau în funcții de conducere a fost confirmată de una dintre interlocutoare care a observat: „*depinde de persoana în poziția de conducere – atunci când CSJ a fost condusă de o femeie, un val de femei a fost promovat și instanțele au crescut substanțial din perspectiva calității organizării*” (Interviul nr.15).

Interimatul pentru care au fost numite mai multe judecătore în vara lui 2019<sup>60</sup> este dat ca exemplu de unii respondenți atunci când se dorește arătarea unei tendințe de creștere a reprezentării femeilor în funcțiile de conducere. În același timp, o persoană interviuată a explicat numirea unor femei în situații de criză prin faptul că femeile, în special cele numite, au o reputație ireproșabilă; de asemenea, judecătorele numite au și o vechime mare în profesie (Interviul nr. 5). Pe de altă parte, aceeași persoană interviuată considera că aceasta este o situație care nu va dura.

Judecătorii de la mai multe niveluri au infirmat că în procesul de selectare sau de promovare nu s-a pus vreodată problema că este vorba de un candidat femeie sau bărbat. Trei persoane interviuate au afirmat că există prejudecata în procesul de selecție – că nu este potrivit să fii condus de o femeie – atât în rândul celor care decid cine promovează, cât și în rândul candidatelor; în opinia lor, practica este să se aleagă pentru promovare preponderent bărbați (Interviul nr. 8, 14, 20). Mai mult, multe dintre persoanele

<sup>60</sup> CSM, Hotărâre nr. 211/13 din 25 iunie 2019, disponibilă la: <https://www.csm.md/files/Hotaririle/2019/13/211-13.pdf>.



intervievate au afirmat că bărbații judecători în rețelele lor sociale se organizează dinainte astfel încât este decisă deja persoana care urmează să câștige concursul – femeie sau bărbat, în funcție de preferințele acestor grupuri informale (Interviul nr. 8, 14, 17, 20). Această atitudine favorizează menținerea situațiilor în care concursurile au un singur candidat (Interviul nr. 10).

Femeile judecătore care răzbat în ciuda stereotipurilor și prejudecăților sunt cazuri rare și în mod repetat în interviuri a fost invocat exemplul aceleiași judecătore, care a parcurs întreg traseul profesional de la grefieră până la președinta CSM și ministra justiției (Interviul nr.8, 15, 18). Prejudecata că acele femei care reușesc să parcurgă un traseu profesional de performanță au un profil deosebit de restul femeilor judecătore și de restul femeilor din societate, întărește la rândul său într-o anumită măsură o altă prejudecată, și anume aceea că o femeie obișnuită nu este potrivită pentru funcțiile de conducere. În același timp, unele persoane intervievate salută prezența femeilor în funcțiile de conducere și o asociază cu perioade când au fost numite sau promovate mai multe femei în profesie (Interviul nr.8, 11, 12, 18, 20, 23). De aceea, se consideră că este important să fie cel puțin o femeie în fiecare comisie de admitere sau de promovare în profesie (Interviul nr.11, 12, 14). Față de propunerea de a introduce o regulă în acest sens, atitudinea este reținută, argumentându-se că formalismul în aceste probleme sensibile riscă să dea rezultate negative, preferându-se o metodă de schimbare incrementală a structurilor (Interviul nr.11, 10).

De altfel, formularea extrem de generală a criteriilor evaluate în cazul candidaților pentru funcția de președinte sau de vice-președinte al instanței și lipsa operaționalizării acestor criterii generale permite ca prejudecata să își facă locul, cu sau fără intenție, atunci când se punctează „calitatea, eficiența și integritatea în funcția de judecător” sau „abilitățile judecătorului pentru ocuparea funcției solicitate”<sup>61</sup>.

O altă tentativă de a explica numărul mic de judecătore care sunt promovate la instanțele superioare sau în funcții de conducere a fost dată și prin politizarea procedurii de numire, în special în ceea ce privește judecătorii pentru CSJ, Parlamentul în sine fiind perceput ca o instituție care e formată majoritar de bărbați și considerându-se în plus că judecătorele sunt mai puțin conectate la circuitele informale de influențare a puterii. Desigur că nominalizările realizate de Parlament depind de propunerile care vin din partea CSM, o mare responsabilitate revenind mai departe acestei instituții. Paralelismul dintre prezența femeilor în Parlamentul Republicii Moldova și numirea femeilor de către Parlament în CSM evidențiază relevant felul în care structurile discriminatorii se perpetuează. Astfel, un Parlament care înregistrează o proporție de 78.2% bărbați și 21.8% femei<sup>62</sup> a numit doi bărbați și o femeie pe cele trei locuri din CSM.

<sup>61</sup> Punctul 14 din Regulamentul CSM cu privire la criteriile de selecție, promovare și transferare a judecătorilor aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr.613/29 din 20 decembrie 2018.

<sup>62</sup> Genderpulse, *Ponderele femeilor și bărbaților deputați în parlament*, informație disponibilă la: <http://genderpulse.md/ro/participare-la-luarea-deciziilor/reprezentarea-femeilor-si-barbatilor-in-organele-de-luare-a-deciziilor/reprezentarea-femeilor-si-barbatilor-deputati-in-parlament>.

Trebuie observat în acest context că cea mai mare lipsă de judecători (ca diferență dintre numărul de judecători conform schemei de încadrare și numărul de judecători angajați) apare la nivelul CSJ, unde pentru un necesar de 33 de judecători la 1 ianuarie 2019 funcționau doar 27, dintre care 15 bărbați și 12 femei.

În mod repetat în cadrul interviurilor realizate a fost exprimată ideea că numirea judecătorilor CSJ de către Parlament reduce independența acestei instanțe și scade șansele judecătorelor de a promova la această instanță. Una dintre interlocutoarele noastre a concluzionat cu amar: „*chiar dacă femeile candidează pentru funcții administrative, bărbații țin mai mult la casta lor!*” (Interviul nr. 17).

### c. CSM ca instituție NE-reprezentativă

*„cum ar putea CSM care nu e echilibrat (din perspectiva dimensiunii de gen) să promoveze judecătorii în mod echilibrat?”*

(Interviul nr. 20)

Numărul redus de femei în poziții de conducere sau în instanțele superioare este explicat de cele mai multe ori de cei intervievați prin vizibilul dezechilibru de gen la nivelul CSM, organul abilitat să exercite autoadministrarea judecătorească. Legea nr. 947 din 19 iulie 1996 cu privire la Consiliul Superior al Magistraturii prevede că cei 12 membri care asigură componența Consiliului Superior al Magistraturii includ judecători și profesori de drept titulari, precum și pe Președintele Curții Supreme de Justiție, Ministrul Justiției și Procurorul General care sînt membri de drept.

Articolul 2 al legii detaliază algoritmul de numire pentru a asigura o minimă reprezentativitate, deși diversitatea sau reprezentativitatea de gen nu sunt luate în calcul în lege, în ciuda articulării principiului egalității și nediscriminării existent și în Constituția Republicii Moldova și la nivelul legii:

- „ (3) Trei membri ai Consiliului Superior al Magistraturii se aleg de către Parlament din rîndul profesorilor de drept titulari, cu votul majorității deputaților aleși, la propunerea a cel puțin 20 de deputați în Parlament, ținînd cont și de opinia reprezentanților opoziției parlamentare. Membrii Consiliului Superior al Magistraturii din rîndul profesorilor de drept titulari nu pot fi aleși pentru 2 mandate consecutive.
- (4) Șase membri din rîndul judecătorilor, inclusiv 2 membri supleanți, sînt aleși în Consiliul Superior al Magistraturii prin vot secret de către Adunarea Generală a Judecătorilor, aceștia reprezentînd toate nivelurile instanțelor judecătorești<sup>63</sup>.

<sup>63</sup> Art. 2 din Legea nr. 947 din 19 iulie 1996 cu privire la CSM.

Standardele internaționale, inclusiv cele ale Consiliului European, recomandă să fie asigurată cea mai largă reprezentativitate a judecătorilor la nivelul organelor de tipul CSM<sup>64</sup>. În perioada 2014-2018, în componența CSM au existat 3 femei și 9 bărbați într-un mandat, respectiv 2 femei și 10 bărbați în altul. Unul dintre interlocutori, el însuși fost membru al CSM, sublinia lipsa de reprezentativitate a instituției care ar trebui să asigure buna organizare a justiției, inclusiv prin lipsa de reprezentativitate a membrilor săi ca demografică judecătorească: „*Dacă CSM este cu adevărat reprezentativ ar trebui să existe cote pe nivel de instanță și pe femei/bărbați, inclusiv pentru supleanți!*” (Interviul nr. 23).

În legătură cu reprezentarea de gen în organele de conducere a profesiei, două persoane intervievate sunt convinse că legea actuală cuprinde deja acest principiu, dar că el nu a fost concretizat în regulamentele interne ale profesiei (Interviul nr. 8). În general am observat rețineri în ceea ce privește măsura de introducere a cotelor de gen, inclusiv în organele de reprezentare a profesiei, pe motive legate de meritocrație și de libertatea exprimării votului (Interviul nr. 10, 13). Votul ca alegere aparent liberă poate fi la rândul său o reflectare a prejudecăților și este necesară o discuție onestă referitoare la perpetuarea involuntară a unor modele de discriminare structurală. Date fiind discrepanțele pe care le reliefează analiza datelor statistice, ar fi de dorit ca la nivelul Adunării Generale a Judecătorilor să existe o discuție-cadru de principiu referitoare la promovarea echitabilă și la perpetuarea involuntară a unor stereotipuri de gen. O altă soluție ar putea consta din luarea în calcul, măcar ca diligență recomandată sau ca abordare potențială în stabilirea opțiunilor de vot, a formulei propuse de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-409/95, *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* ca, în cazul existenței unui punctaj egal între doi candidați, dintre care una e femeie și celălalt e bărbat, se va lua în calcul acordarea de prioritate de promovare judecătorească, atâta timp cât încă există un dezechilibru de gen major în ceea ce privește promovarea în profesie, cu excepția situației când la o evaluare obiectivă a criteriilor specifice fiecărei candidaturi individuale, balanța înclină în favoarea bărbatului, cu condiția ca acele criterii determinante să nu fie discriminatorii în raport cu femeile candidate.

### Linii de acțiune

- Asumarea unei discuții la nivelul Adunării Generale a Judecătorilor privind încurajarea reprezentării paritare în CSM pentru a garanta reprezentativitatea reală a instituției, cu țintirea unei cote de cel puțin 40% pentru femei.
- Modificarea Regulamentului CSM cu privire la criteriile pentru promovarea în funcția de judecător la o instanță judecătorească ierarhic superioară, numirea în funcția de președinte sau de vicepreședinte al instanței judecătorești pentru a include măsura specială temporară că în cazul existenței unui punctaj egal între o femeie și un bărbat, se va lua în calcul acordarea de prioritate de promovare judecătorească, atâta timp cât încă există un dezechilibru de gen masiv în ceea ce privește promovarea în profesie, cu excepția situației când la o evaluare obiectivă a criteriilor specifice

<sup>64</sup> OSCE, ODIHR, *op.cit.*

fiecărei candidaturi individuale, balanța înclină în favoarea bărbatului, cu condiția ca acele criterii determinante să nu fie discriminatorii în relație cu femeile candidate.

- Motivarea temeinică a deciziilor CSM în cazurile concursurilor de selecție și promovare, ceea ce ar contribui la creșterea încrederii în caracterul meritocratic și nediscriminatoriu al acestora și ar permite identificarea acelor criterii la care femeile au ca grup punctaje mai mici decât colegii lor bărbați.
- Realizarea periodic de către CSM a unei analize transversale a dosarelor candidaților din perspectiva criteriilor pentru promovare în așa fel încât acestea să fie relevante pentru termenii de referință și să nu ridice suspiciuni de discriminare indirectă sau să contribuie la discriminare ascunsă.
- Anularea și reprogramarea concursurilor la care participă un singur candidat pentru a restabili încrederea în corectitudinea și transparența examenelor de promovare.
- Includerea în anunțurile de concurs a declarației că este încurajată participarea femeilor.

## 5. Structuri existente pentru dezvoltarea profesională a judecătorilor

### a. Formare profesională continuă

Dat fiind refuzul conducerii INJ de a participa la un interviu, această secțiune este realizată în baza interviurilor cu terți beneficiari sau colaboratori ai INJ, a răspunsului primit din partea INJ, la cererea de informații publice nr. 278 INJ din 26 iulie 2019 și a informațiilor publicate pe pagina web a instituției.

Răspunsul INJ este din păcate edificator pentru paradoxul egalității de gen în Republica Moldova – deși formal meritocrația și egalitatea de șanse sunt principii de bază care la mod declarativ ar trebui să ghideze activitatea Institutului, lipsește înțelegerea diferenței dintre egalitatea de formă și egalitatea de substanță și nu există o politică instituțională de asumare și de asigurare a egalității de gen, nici în ceea ce privește politicile interne și nici în ceea ce privește oferta educațională.

INJ a menționat în răspunsul său că „în perioada anilor 2016-2017 din 31 de formatori la instruirea inițială, 15 au fost femei și 16 bărbați. Pentru perioada 2017-2018, din 29 de formatori, 11 au fost femei și 18 bărbați, iar în semestrul I anul 2018-2019, din 24 formatori la instruirea inițială, 11 sunt de gen feminin și 13 de gen masculin”<sup>65</sup>. Lipsește însă imaginea numărului de formatori implicați în formarea continuă și nu există date referitoare la existența unui formator dedicat pe tematica egalității de gen sau pe teme conexe sau indicarea curriculei relevante.

Planul de formare continuă a judecătorilor pentru 2019 nu include între obiectivele educaționale listate dezvoltarea de competențe în ceea ce privește egalitatea și nediscriminarea. Planul menționează un curs de instruire de o zi oferit de INJ pe această temă la modul general<sup>66</sup>.

În răspunsul său, INJ menționează că este parte din proiectul „*Accesul femeilor la justiție: aplicarea Convenției de la Istanbul și a altor standarde europene pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați*” (2019-2021), fără însă a detalia rolul său în proiect, obiectivele concrete

---

<sup>65</sup> Răspunsul INJ, la cererea de informații publice nr. 278 INJ din 26 iulie 2019.

<sup>66</sup> INJ, Plan de formare continuă, semestrul II, anul 2019, disponibil la: <https://www.inj.md/sites/default/files/FC/planuri/Plan%20calendaristic%20pentru%20jud%20si%20proc%20sem%20II%202019.pdf>.

urmărite sau dacă proiectul urmărește egalitatea de șanse a judecătoarelor și a celorlalte profesioniștii implicate în sistemul de justiție sau doar situația femeilor ca victime sau ca beneficiare ale actului de justiție.

Rolul INJ este esențial în a încuraja conștientizarea importanței principiului egalității și nediscriminării, necesară atât în desfășurarea activității profesionale a judecătorilor, cât și în dezvoltarea personală. Pentru moment însă pare că lipsește de la nivelul INJ o bună înțelegere a rolului fundamental pe care îl are ca instituție pentru asigurarea egalității de substanță în cadrul sistemului de justiție, a importanței susținerii judecătoarelor care plătesc prețul succesului profesional cu de-feminizarea și asumarea sisifică a unor sarcini multiple, care rezultă atât din volumul mare de muncă și exigențele statutului profesional, cât și din interiorizarea unor așteptări sociale referitoare la rolul femeii în familie și în societate.

Din informațiile obținute, în cadrul INJ nu există un grup de lucru sau o persoană desemnată pentru integrarea dimensiunii de gen în activitatea sa, colectarea constantă de date și analiza nevoilor și formularea de propuneri în ceea ce privește oferta educațională pusă la dispoziția judecătorilor pentru capacitatea acestora.

În analizele realizate de OSCE la nivelul statelor membre s-a constatat că includerea elementelor de egalitate și nediscriminare transversal ca elemente de atins în cadrul diferitelor discipline, în studiile de caz sau exemplele incluse oferite în cadrul altor discipline, este mai eficientă decât simpla organizare a informației într-un modul de studiu izolat care poate fi perceput ca cerință formală<sup>67</sup>.

În timp ce e laudabilă posibilitatea ca fiecare judecător să își aleagă cursurile de formare profesională continuă la care participă în funcție de propriile nevoi și de specializare, anumite teme, atât pe substanță, cât și din zona de soft skills a abilităților profesionale necesare, ar trebui să fie integrate în module obligatorii. Ar fi benefică și organizarea de evenimente extra-judiciare pentru președinții de instanță referitoare la realizarea echilibrului între viața profesională și viața privată.

## **b. Asociații profesionale**

Asociația Judecătorilor din Moldova este principala asociație profesională care are ca scop susținerea intereselor judecătorilor. Cu toate acestea, la nivelul Asociației Judecătorilor nu există un nucleu sau un grup de lucru care să se focalizeze pe problemele judecătoarelor. Deși statutul Asociației menționează în Articolul 2 inclusiv „apărarea drepturilor și a intereselor familiilor judecătorilor”, toate persoanele intervievate pe această temă au afirmat că nu au existat acțiuni sau inițiative concrete în acest sens, Asociația fiind percepută ca „vocală” exclusiv pe teme ce țin de salariile și pensiile judecătorilor și altfel inactivă.

<sup>67</sup> OSCE, ODIHR, *Gender, Diversity and Justice*, Overview and Recommendations, 2019.

Existența unor rețele de suport, de mentorat, de coagulare a unor interese speciale de acomodare și de asigurare a echilibrului între viața de familie și cea profesională, este esențială în a încuraja pluralismul vocilor. Din acest punct de vedere, organizarea formală sau informală a unui grup de suport fie în cadrul Asociației Judecătorilor, fie ca asociație distinctă, este importantă. O astfel de platformă ar asigura rolul de susținere a diversității, de identificare a nevoilor specifice ale judecătorelor și de stabilire a barierelor cu care acestea se confruntă, articulând interesele judecătorelor în raport cu decidenții și asigurând capacitarea altor femei interesate să îmbrățișeze o carieră juridică.

### **Linii de acțiune**

- Dezvoltarea de materiale curriculare la nivel de INJ care să încorporeze problematica egalității de gen atât transversal, cât și în module distincte.
- Stabilirea la nivelul INJ a unui grup de lucru sau a unui specialist dedicat care să asigure monitorizarea și analiza constantă a evoluțiilor în ceea ce privește egalitatea în general și în special egalitatea de gen în justiție și care să propună modificări curriculare în ceea ce privește oferta de cursuri pe diferitele discipline, precum și module de abilități necesare.
- Asigurarea de INJ a unor module și ateliere în domeniul tehnologiilor informaționale (MS WORD, Excel, capacitatea de a naviga pe Internet și de a utiliza poșta electronică), managementul stresului, managementul conflictelor, comunicare asertivă, prejudecată și stereotip.
- Susținerea stabilirii unei asociații sau grupări informale în cadrul actualei Asociații a Judecătorilor care să coaguleze interesele și nevoile judecătorelor și să construiască programe de mentorat ca rețea de suport.
- Introducerea la nivelul INJ a unui test obligatoriu de testare a prejudecăților implicite, test pe care să și-l aplice fiecare judecător sau procuror, rezultatele testului fiind însă disponibile doar pentru persoana testată ca posibilitate de auto-conștientizare a propriilor prejudecăți.
- Organizarea de către INJ a unor cursuri pentru președinții și vice-președinții de instanță atât pe teme de managementul instanței, formarea bugetului, cât și pe aspecte ce țin de soft skills cum ar fi managementul conflictelor, comunicarea eficientă, managementul timpului.

## 6. Stereotipurile de gen în justiție

### a. O profesie împovărată de stereotipuri de gen

Deși majoritatea persoanelor intervievate susțin că profesia de judecător este neutră, caracterizată de obiectivitate, că nu trebuie să facem diferențieri, mai mulți respondenți au exprimat o serie de stereotipuri și prejudecăți de gen în legătură cu profesia de judecător. Pentru că sunt percepții generalizatoare, afirmațiile de mai jos nu reprezintă decât atât, percepții, și nu pot caracteriza felul în care sunt și se comportă toate femeile judecătore, comparativ cu bărbații judecători. Mai mult, atâta timp cât rămân la nivel de percepții, ideile de mai jos pot fi cel mult combătute la nivel de discurs cu opinii contrare. Însă de multe ori percepțiile ne influențează comportamentele, fie că este vorba despre felul în care ne purtăm față de judecătore, fie că este vorba despre felul în care chiar femeile se comportă ele însele în poziția de judecătore. Atunci când tratamentul față de o judecătore o dezavantajează pe motivul genului, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă, ne aflăm în prezența unei discriminări de gen. Crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, împotriva unei judecătore pentru că este femeie poate constitui o formă de hărțuire de gen. Iar când hărțuirea ia forma solicitării sau oferirii de avansuri sexuale nedorite, suntem în prezența hărțuirii sexuale.

La nivelul percepțiilor, unele persoane intervievate afirmă că prezența femeilor judecătore în sala de judecată are un impact pozitiv, că este benefică pentru actul de justiție. Acestea văd judecătore ca fiind cea care se străduiește să respecte drepturile tuturor părților implicate (Interviul nr.8), are o atitudine amicală, păstrează o relație deschisă, ceea ce favorizează deschiderea participanților la proces pentru a împărtăși toate elementele, chiar fapte noi (Interviul nr. 15, 18). Un respondent a calificat această atitudine prin faptul că „femeile sunt mai domoale în relația cu justițiabilii” (Interviul nr.2). O opinie mai argumentată obiectiv este aceea că cercetarea penală se efectuează preponderent de bărbați din poliție, procuratură, în instanța de judecată fiind primul moment în care o femeie audiază persoanele respective, ceea ce poate avea ca impact pozitiv că unele persoane audiate sunt mai dispuse să prezinte circumstanțe sau chiar fapte noi (Interviul nr.6). În special în cauzele penale, mai ales în cauzele de violență domestică și nu numai, aceste aspecte sunt considerate ca având un impact pozitiv.

În același timp, există percepția că femeile evită secția penală a instanței pentru a nu fi nevoite să aplice sancțiuni penale pe același considerent, că ar fi mai emoționale și din punct de vedere sufletesc le-ar fi mai greu decât bărbaților judecători (Interviul nr.2, 4). Pe acest subiect, opiniile sunt împărțite, deoarece au existat și intervievați care au afirmat că femeile judecătore ajunse în complete penale ar da sentințe mai dure (Interviul nr.10), ar fi mai incisive, mai categorice (Interviul nr.9, 20).



O altă percepție despre femeile judecătore, larg răspândită în rândul persoanelor intervievate, este că acestea ar fi mai responsabile decât bărbații judecători (Interviul nr.8, 11, 13, 18, 23). De exemplu, s-a afirmat că femeile judecătore sunt mai atente la detaliile procedurale și de desfășurare a ședinței de judecată, de unde ar rezulta durata mai îndelungată a ședințelor conduse de femei, în timp ce bărbații judecători sunt mai expeditivi (Interviul nr.8, 11, 12, 17, 18). Acest stereotip față de femei este folosit de persoanele intervievate pentru a-și justifica alte stereotipuri sau chiar date și exemple din viață – de exemplu stereotipul că femeile judecătore ar candida în număr mai mic la funcții de conducere pentru că ar lua în serios funcția, ceea ce aparent nu este valorizat (Interviul nr.4, 13, 17, 20, 22) sau că sunt mai puține judecătore urmărite pentru fapte de corupție din justiție, deoarece femeile ar fi mai puțin dispuse să își asume anumite riscuri de natură penală, deoarece au familie și copii (Interviul nr.9, 17, 20). În ciuda stereotipului că femeile judecătore ar fi mai responsabile decât bărbații, acestea nu sunt preferate în funcții administrative, de conducere (Interviul nr.13, 17, 18). Singura zonă profesională în care sunt mai mulți bărbați judecători decât femei este reprezentată de judecătorul de instrucție. O persoană intervievată care a adus în discuție acest exemplu consideră că aceasta se datorează faptului că judecătorii de instrucție trebuie să asigure permanența, ceea ce ar fi dificil în cazul femeilor care au și obligații familiale (Interviul nr.5). Pentru acești judecători există anumite sporuri, justificate prin obligațiile sporite.

## b. „Doamna judecător” sau „Doamna judecătore”?

**JUDECĂTOR, -OÁRE**, *judecători, -oare*, s. m. și f. **1.** Funcționar de stat, numit sau ales, care soluționează pe calea justiției procesele prin pronunțarea unei hotărâri; județ (**I 2**), jude (**4**). **2.** Persoană solicitată să-și spună părerea într-o chestiune în vederea stabilirii adevărului. • (Sport) Arbitru. – **Judeca** + suf. *-ător*. sursa: [DEX\\_09 \(2009\)](#)

Denumirea profesiei de judecător permite declinarea la feminin: *judecător-judecătore*; Dicționarul explicativ al limbii române (DEX 2009) menționează forma declinată. Așadar, este corect din punct de vedere gramatical să se folosească denumirea „judecătore” pentru a desemna o femeie care are funcția de judecător și nu denumirea „judecător”.

Am considerat necesar să tratăm această întrebare în secțiunea în care analizăm stereotipurile de gen în justiție pentru că modul de adresare și denumirea unei profesii sau a unei funcții are o importanță simbolică – este un prim indiciu (confirmat sau nu) cât de deschisă este profesia respectivă față de primirea profesioniștilor care aparțin celuilalt gen. Mai mult, profesia de judecător și procedura judiciară sunt încărcate cu o anumită solemnitate, existând formule specifice de adresare, care indică rolul jucat în sala de judecată.

În secolele trecute, profesia de judecător, la fel ca profesia de medic, era o profesie masculină, adică în care intrau doar bărbații, femeile fiind excluse datorită condiției lor sociale inferioare. În prezent, profesia de judecător este îndeplinită atât de femei,

cât și de bărbați. Limba fiind în continuă dezvoltare, era firesc ca exprimarea realității sociale persistentă o perioadă semnificativă de timp și modul de adresare al oamenilor în vorbirea obișnuită să fie reflectată în limbă prin declinarea substantivului la feminin, atunci când este vorba despre o femeie în funcția de judecător. De exemplu, în ediția din 1955-1957 a Dicționarului Limbii Române Literare Contemporane, termenul „judecător” apărea exclusiv ca substantiv masculin (*sm*). Prin comparație, DEX 2009 consemnează o declinare la feminin pentru profesiile de *profesor-profesoară*, *farmacist-farmacistă*, *explorator-exploratoare*, *inginer-ingineră*, dar nu și pentru *medic (sm)*, *cizmar (sm)*, *minier (sm)*.

Regulile limbii apar a fi mai puțin stricte decât stereotipurile reflectate în rândul profesioniștilor din sistemul de justiție în această chestiune. Deși majoritatea persoanelor intervievate au declarat că nu s-au gândit până atunci care este modul de adresare corect și că această chestiune nu este importantă, totuși în majoritatea lor exprimă o opinie fermă că din punct de vedere gramatical formula de adresare corectă este „doamna judecător”, în loc de „doamna judecătoare”. Cu atât mai mult, persoanele intervievate motivează simbolic răspunsul lor, prin faptul că declinarea la feminin ar reduce din prestața și autoritatea femeilor judecătoare și solicitarea către ceilalți de a li se adresa la feminin le-ar pune într-o poziție ridicolă: „Toți suntem judecători” (Interviul dublu nr.8). Judecătoarele respondente exprimă plastic această percepție: „sună impropriu, că e inventat” (Interviul nr.11), „zgârie urechea” (Interviul nr.8); un judecător exprimă convingerea că persoanele care declină termenul fac o greșeală de limbă din necunoaștere a regulilor de exprimare (Interviul nr.2). Prin urmare, pentru femeile judecătoare, modul de adresare ține de statutul lor în cadrul profesiei de judecător. Acestea se simt responsabile să demonstreze că deși sunt femei din punct de vedere biologic, pot să facă față unei profesii stereotipată în continuare în societate ca profesie masculină. În consecință, ele nu pot lăsa nimic să dezvăluie realitatea lor biologică de femei în profesia de judecător, cu atât mai mult formula de adresare. În acest context, folosirea unor forme de adresare de tipul „domniță” pentru a se referi la tinerele judecătoare, asistente judiciare sau grefiere (Interviul nr.2, Interviul nr.4), chiar dacă sunt mai rar întâlnite, în special din partea bărbaților judecători mai în vârstă, probabil că sunt primite cu o anumită încordare, deoarece pot sugera o anumită diminuare a autorității unei judecătoare.

Printre respondenți, mai degrabă bărbații s-au simțit liberi să afirme că folosesc declinarea la feminin pentru judecătoare, avocată, etc. pentru că așa li se pare natural, să redai realitatea, să vezi omul din fața ta, să-l pui în valoare (Interviul nr.5, 9, 12, 18). Și din punct de vedere al limbii, folosirea la feminin li se pare corectă, pentru că textul curge mult mai fluent, fiind legătură între toate componentele gramaticale ale limbii – funcție și prenume, formula de politețe etc. Acest aspect i-ar fi adus unuia dintre respondenți și reacții de apreciere din partea unei avocate și de respingere din partea unei colege judecătoare care ar fi susținut că nu este corect din punct de vedere lingvistic (Interviul nr.5). Argumentul folosit în sprijinul practicii de declinare a denumirii funcției a fost și acela că în alte sfere se folosește des această abordare. De asemenea, altă persoană intervievată afirma că preferă

să folosească termenul „judecătore”, pentru că „sună mai fresh”, pentru că s-a săturat să vadă numai bărbați în poziții de conducere (Interviul nr.9). Același interviuat precizează însă că formula corectă, reverențioasă, care este prevăzută și de lege este formula neutră „Onorată Instanță”.

În condițiile în care există această discrepanță între limbă și stereotipurile de gen privind profesia de judecător, internalizate și de femei când se raportează la statutul lor în cadrul profesiei, dialogul cu specialiștii lingviști sugerat de o parte dintre respondenți (Interviul nr.8, 11) nu va fi suficient. Este nevoie de combaterea acestor stereotipuri prin încurajarea conștientizării rolului judecătoarelor ca femei profesioniste și a faptului că ele însele pot internaliza stereotipuri și prejudecăți de gen în legătură cu profesia de judecător. În acest context, este de reliefat chiar rolul CSM în perpetuarea sau combaterea acestor stereotipuri prin eșecul de a asigura declinarea de gen corectă în informațiile și hotărârile pe care le publică pe propriul website sau în documentele sale interne atunci când uniformizează adresarea, anulând identitatea judecătoarelor.

### **c. Discriminarea, unde e discriminarea?**

Discriminarea de gen împotriva femeilor este tratarea mai puțin favorabilă a unei femei în comparație cu bărbații pentru că este femeie, diferențiere care aduce atingere exercițiului unui drept sau interes legitim (art.2 din Legea 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați). De exemplu, preferarea unui candidat bărbat la promovarea într-o funcție de conducere, chiar dacă o femeie candidată a luat un punctaj mai bun sau identic.

Discriminarea indirectă constă în aplicarea unor reguli sau a unor practici tuturor fără deosebire, dar care, atunci când sunt puse în aplicare, dezavantajează femeile (art.2 din Legea 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați). De exemplu, organizarea unor cursuri de formare profesională continuă în afara orelor de program, când în special femeile sunt ocupate să își îndeplinească îndatoririle familiale.

Percepția majorității celor intervieuați, indiferent de gen, este că femeile ocupă în proporție mai mare decât bărbații posturile de judecător și nu se confruntă cu discriminarea de gen în profesia de judecător (explicit menționată în Interviul nr.9, 10, 13 interviu dublu). Dimpotrivă, unii respondenți cred că se pune prea mult accent pe afirmarea și apărarea drepturilor femeilor (Interviul nr.2, 13, 20), fără a se ține cont și de situațiile dificile în care bărbații, la rândul lor, se pot afla la un moment dat (Interviul nr.2). În acest sens, există percepția că femeile sunt favorizate, nu defavorizate, în timp ce „bărbaților nu li se admit scuze” (Interviul nr.2) sau că femeile și-ar acoperi „lipsa de voință și inițiativă cu faptul că sunt discriminate” (Interviul nr.10). Astfel de percepții ar putea să fie folosite împotriva unor propuneri de politici publice care promovează în mod direct egalitatea în drepturi pentru femeile judecătore, chiar dacă propunerile ar fi fundamentate pe argumente obiective.

Singura idee acceptată de majoritatea respondenților este că inegalitatea dintre femeile judecătore și bărbații judecători este o problemă socială structurală, moștenită din societatea patriarhală pre-modernă și sovietică, în care femeile trebuiau să se ocupe de

munca domestică și de creșterea copiilor (Interviul nr.3, 11, 15, 19). Astăzi, aceste atitudini se reflectă și în viața judecătorelor care după ce își fac treaba la serviciu se confruntă cu așteptarea socială că trebuie să muncească în familie, spre deosebire de bărbații judecători care își dedică timpul liber preponderent pentru activități recreative (Interviul nr.3, 17, 20).

Tocmai mentalitățile sociale și inegalitățile structurale menționate mai sus sunt la baza excluderii femeilor de la accesul la anumite oportunități și chiar drepturi care sunt rezervate bărbaților judecători pentru simplul fapt că sunt bărbați. În exemplele pe care le vom reda în continuare tot din declarațiile persoanelor intervievate, discriminarea de gen a femeilor judecătore ia forme subtile, mai greu de dovedit – și tocmai de aceea mai greu de demontat.

Mai multe persoane intervievate, în special de gen masculin, din profesie și din afara ei, au afirmat că spre deosebire de femeile judecătore, între bărbații judecători are loc o anumită comunicare și socializare între ei și cu bărbați din alte profesii, pentru că sunt bărbați (Interviul nr.3, 8, 9, 10, 12, 14, 18, 20, 22). Aceste relații se dezvoltă la locul de muncă și pot trece chiar în afară, prin petrecerea timpului liber în cadrul activităților sportive, recreative. Aceste legături îi ajută pe bărbați în cariera profesională, de exemplu în rezolvarea anumitor probleme cu ajutorul cooperării între colegi, aflarea despre anumite oportunități profesionale, promovare profesională etc. (Interviul nr.3, 9, 12, 17). Între femei sunt mai puțin întâlnite astfel de relații, în special datorită faptului că după serviciu acestea și-au asumat că trebuie să își îndeplinească responsabilitățile familiale și se concentrează mai mult pe acest lucru (Interviul nr.3, 9). Unele persoane intervievate susțin că această „socializare” între bărbați poate fi o sursă de vulnerabilitate, în sensul în care s-ar depăși anumite limite legate de menținerea imparțialității judecătorului (Interviul nr.8, 9, 20) sau că s-ar stabili candidații preferați în funcțiile de conducere (Interviul nr.4, 8, 18, 20, 22), ceea ce ar dezavantaja femeile judecătore care se bazează doar pe meritele proprii pentru a promova profesional.

O persoană intervievată a dat exemplul organizării unei petreceri pentru întreg colectivul instanței. La volantă, președintele instanței ar fi cerut să rămână doar bărbații în sală, pentru a stabili toate chestiunile organizatorice, inclusiv data desfășurării, femeile fiind scutite automat de la organizare, urmând să vină doar ca invitate la petrecere (Interviul nr.14). Chiar dacă o astfel de abordare nu ar avea intenții de discriminare a femeilor, excluderea lor automată nu poate fi justificată obiectiv și rezonabil. Rezultatul la nivel simbolic este că femeile sunt puse într-o anumită tipologie, unde se operează la nivel de stereotipuri și prejudecăți de gen – femeile nu se implică în chestiuni organizatorice, deoarece au responsabilități familiale prioritare, femeile trebuie protejate sau „când văd o femeie mai puternică, bărbații încearcă să nu o ia în serios, evită discuțiile cu aceasta.” (Interviul nr.14). În opinia mai multor persoane intervievate, pentru a face față acestor situații, femeile trebuie să fie mai ferme și mai rigide (Interviul nr.6, 14), ceea ce nu face decât să întreprină distanța socială.

Un sistem în care lipsesc standardele de etică antidiscriminare, criteriile și procedurile transparente și obiective pentru promovarea profesională devine complice cu cei care au

atitudini și percepții discriminatorii față de femei, întreținând discriminarea structurală a femeilor. Legislația specifică în domeniul discriminării a îmbrățișat concluzia de mai sus și a operaționalizat-o prin introducerea regulii de partajare a sarcinii probei, conform căreia atunci când angajata prezintă indicii (inclusiv date statistice) care stabilesc prezumția că ar putea fi dezavantajată ca femeie, angajatorului îi revine sarcina de a dovedi că a avut criterii obiective, nediscriminatorii care au stat la baza deciziei de a prefera un bărbat (art.19 din Legea 121/2012 cu privire la asigurarea egalității). Mai mult, în jurisprudența altor state, în contextul unei disproporții vădite între numărul bărbaților și al femeilor în funcțiile de conducere în cadrul unei instituții publice, aceasta are obligația de a dovedi (tot în contextul unei plângeri de discriminare de gen) că a luat măsurile adecvate pentru a promova în mod activ înscrierea la concurs a candidatelor de gen feminin (a se vedea mai jos Hotărârea CNCD, nr.335 din 18.06.2014). În același timp, când a fost vorba de contestarea faptului că președintele CSM a fost întotdeauna un bărbat, CNCD nu a respins *de plano* alegațiile ca fiind vorba despre o funcție pentru care persoana este aleasă de colegi, ci a examinat contestația și a respins-o ca nedovedită. CNCD a decis că pe lângă datele statistice mai era nevoie și de existența unor indicii care să ateste intenția, dorința de a candida a femeilor (a se vedea mai jos, Hotărârea CNCD, nr.44 din 09.01.2008). Totuși, în aceeași hotărâre CNCD a făcut o recomandare CSM-ului din România să-și completeze propriul Regulament de organizare și funcționare cu acele prevederi generale referitoare la respectarea principiului egalității de șanse.

#### **România, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), Hotărârea nr. 335 din 18.06.2014<sup>68</sup>**

Consiliului Local Satu Mare, prin hotărâre, a numit pentru o perioadă de 4 ani componența exclusiv masculină (7 bărbați) a consiliului de administrație a S.C. APASERV SATU MARE S.A., operatorul serviciului public de apă-canal din municipiu. Această societate are capital integral de stat. Potrivit Consiliului Local, candidații propuși au fost selectați conform procedurii legale, fiind evaluați de către un expert independent, competiția a fost liberă, nu au existat criterii discriminatorii, ci s-a ținut cont de experiența profesională generală și specifică, experiența de conducere, precum și orice alte competențe. Consiliul Local a mai afirmat că nicio persoană de gen feminin nu a întrunit punctajul necesar pentru a fi propusă ori desemnată ca membră în consiliul de administrație. Pornind de la datele statistice prezentate, CNCD a stabilit că există prezumția unei fapte de discriminare indirectă și a întors sarcina probei către Consiliul Local, cerându-i să dovedească „faptul că s-ar fi dorit promovarea persoanelor de gen feminin în Consiliul de Administrație al Apa Serv”, adică să dovedească luarea unor măsuri speciale pentru a atrage mai multe femei în pozițiile de conducere. În motivarea soluției, CNCD a invocat jurisprudența Curții Constituționale privind măsurile afirmative: „5.9. Jurisprudența Curții Constituționale consacră, ca instrument de realizare efectivă a egalității de șanse,

<sup>68</sup> România, CNCD, Hotărârea nr.335 din 18.06.2014, disponibilă la: [http://nediscriminare.ro/uploads\\_ro/docManager/541/hotarare\\_335-14\\_Freies\\_Europa\\_dosar\\_148-14\\_g\\_I\\_constatare\\_cu\\_avertisment.pdf](http://nediscriminare.ro/uploads_ro/docManager/541/hotarare_335-14_Freies_Europa_dosar_148-14_g_I_constatare_cu_avertisment.pdf).

adoptarea măsurilor afirmative de către stat, atunci când arată că „nu este contrară principiului egalității cetățenilor *în fața legii și a autorităților publice instituirea unor reguli speciale, atât timp cât ele asigură egalitatea juridică a cetățenilor în utilizarea lor. Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, astfel încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit*”

**România, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), Hotărârea nr. 44 din 09.01.2008<sup>69</sup>**

De la momentul înființării CSM, organ constituțional care face parte din autoritatea judecătorească și este garantul independenței justiției în România, a fost condus exclusiv de bărbați în funcția de Președinte. Din cei 9 membri aleși, la momentul petiției, făceau parte 5 femei și 4 bărbați. Regulamentul de organizare și funcționare al CSM nu conține prevederi anti-discriminare. Petiția a reclamat o practică aparent neutră de alegere a președintelui CSM, dar care ar dezavantaja femeile, din moment ce președinții ai CSM au fost doar bărbați. CNCD a solicitat date statistice de la CSM, din care rezultă că din anul 1993 până în anul 2007, o singură femeie a candidat pentru funcția de președinte, în anul 2005, fără să fie aleasă. CNCD nu a constatat o faptă de discriminare, motivând următoarele: „*Nu se poate reține vreo faptă în sarcina Consiliului Superior al Magistraturii, în raport de conținutul petiției și care să aibe caracter de tratament diferențiat față de femei. Deși datele statistice constituie mijloc de probă, totuși, datele invocate în speța dedusă analizei, nu pot fi luate cu titlu de „date statistice” întrucât sunt irelevante în lipsa altor indicii care să ateste intenția, dorința de a candida a femeilor.*”

#### **d. Hărțuirea și hărțuirea sexuală**

Hărțuirea de gen este manifestarea unui comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pentru că este femeie, fără a-i cere favoruri sexuale (art. 2 din Legea 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, respectiv art. 173 din Codul penal). De exemplu, dacă președintele instanței adresează injurii unei judecătore pentru că este femeie, comportament pe care nu și-l permite față de bărbații judecători, aceste fapte se încadrează la fapta de hărțuire pe criteriul de gen.

Atunci când comportamentul de hărțuire este aplicat în scopul de a determina o persoană să întrețină raporturi sexuale ori alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj, atunci faptele se sancționează ca hărțuire sexuală (art. 2 din Legea 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați). Consiliul Superior al Magistraturii ne-a informat că în cadrul instanțelor judecătorești nu este aprobat niciun regulament de uz intern privind interzicerea și prevenirea hărțuirii sexuale<sup>70</sup>. De asemenea, Regulamentul cu privire la ordinea internă a instanțelor judecătorești nu conține

<sup>69</sup> România, CCNCD, Hotărârea nr. 44 din 09.01.2008, disponibilă la [http://nediscriminare.ro/uploads\\_ro/docManager/1306/44.pdf](http://nediscriminare.ro/uploads_ro/docManager/1306/44.pdf).

<sup>70</sup> CSM, Răspuns nr.1957 m/i din 14.08.2019.

prevederi explicite prin care să se interzică discriminarea, hărțuirea și hărțuirea sexuală<sup>71</sup>, aspect sesizat și de persoanele intervievate. Totuși, Codul de etică și conduită profesională al judecătorului prevede la art.6 Profesionalismul, o responsabilitate profesională pe care judecătorii o au atât față de participanții la procedurile judiciare, cât și față de colaboratori. În mod explicit, Codul prevede obligația judecătorilor de a respecta egalitatea persoanelor în fața legii și de a le trata într-un mod cuviincios prin apărarea demnității, onoarei și integrității fizice și morale (art.6.(1)). În mod implicit, Codul prevede obligația judecătorilor de a menține cunoștințele și aptitudinile profesionale la un nivel înalt, în special în ceea ce privește gestionarea, comunicarea și cooperarea (art.6.(4))<sup>72</sup>. Aceste alineate au fost interpretate în Comentariile la Cod ca incluzând interzicerea hărțuirii și hărțuirii sexuale: „... sunt categoric interzise orice constrângeri fie sexuale propriu-zise, fie prin exprimarea unor atitudini ofensatoare, degradante sau dăunătoare. Hărțuirea sexuală la locul de muncă poate fi utilizată în cele mai subtile metode, de cele mai dese ori fiind manifestată prin raportare la gen, atenție sexuală nedorită și/sau constrângere sexuală”<sup>73</sup>.

CSM ne-a informat că nici la nivelul instituției CSM, al Inspecției Judiciare și al Colegiului disciplinar nu au fost înregistrate plângeri adresate de judecători cu privire la hărțuirea sexuală<sup>74</sup>. În general, respondenții nu cunosc cazuri care să fi fost reclamate și nici zvonuri despre astfel de situații. Unele persoane intervievate consideră că atâta timp cât nu sunt cazuri, hărțuirea sexuală nu este o problemă în sistemul de justiție și nu ar trebui să se adopte prevederi explicite de interzicere a hărțuirii sexuale. În plus, CSM susține că nu a primit propuneri privind necesitatea organizării unor instruirii referitoare la hărțuirea sexuală și prevenirea acesteia în cadrul instanțelor judecătorești, de la membri ai CSM, CSJ sau instanțele judecătorești<sup>75</sup>.

Totuși, aproape jumătate dintre persoanele intervievate nu exclud ca aceste situații să existe, dar să fie necunoscute (Interviul nr.5, 8, 10, 11, 12). Un respondent compară situația lipsei plângerilor în cazurile de hărțuire sexuală cu cea din cazul violenței domestice – punând-o mai degrabă pe seama „curajului” femeilor de a depune plângeri (Interviul nr.5). Cu toate acestea, persoana intervievată se contrazice mai departe, afirmând că nu există cazuri, „dacă ar fi existat s-ar fi auzit” (Interviul nr.5). O altă persoană lasă să se înțeleagă că anumite relații extraconjugale există între angajații instanțelor, dar că ar fi liber consimțite (Interviul nr.10). Alți intervievați sugerează aplicarea unui sondaj anonim pe această temă pentru a determina dacă este o problemă (Interviul nr.11, 12) sau folosirea unor modele de intervenție din alte țări (Interviul nr.12).

<sup>71</sup> CSM, Hotărâre nr. 503/17 din 03.06.2014 privind aprobarea Regulamentului cu privire la ordinea internă a instanțelor judecătorești, publicat în Monitorul Oficial Nr. 397-399, art. 2059, din 31.12.2014, disponibilă la: [http://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=37532&clang=ro](http://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=37532&clang=ro).

<sup>72</sup> CSM, Codul de etică și conduită profesională al judecătorului, aprobat prin Hotărârea Adunării Generale a Judecătorilor nr. 8 din 11 septembrie 2015, art.6 disponibil la: [https://www.csm.md/files/Acte\\_normative/Codul\\_de\\_etica\\_al\\_judecatorului.pdf](https://www.csm.md/files/Acte_normative/Codul_de_etica_al_judecatorului.pdf).

<sup>73</sup> Comentariu la Codul de etică și conduită profesională al judecătorului, aprobat prin Hotărârea Adunării Generale a Judecătorilor nr. 8 din 11 septembrie 2015, art.6 disponibil la: [https://www.csm.md/files/Acte\\_normative/Legislatia/Interne/2018/Coment\\_Codul\\_etica.pdf](https://www.csm.md/files/Acte_normative/Legislatia/Interne/2018/Coment_Codul_etica.pdf).

<sup>74</sup> CSM, Răspuns nr.1957 m/i din 14.08.2019.

<sup>75</sup> Ibidem.

Ca modalități de respingere a ideii că ar putea să existe astfel de incidente în rândurile instanțelor din Republica Moldova sau încercând să explice de ce nu există cazuri, persoanele intervievate avansează diferite motive, precum: judecătorii sunt foarte ocupați în cursul unei zile, au o încărcătură de muncă foarte mare și nu le-ar permite timpul să se dedea la astfel de comportamente (Interviul nr.4, 6), judecătorii nu pot influența cariera funcționarilor cu care lucrează în instanță, așadar nu au cum să pretindă favoruri sexuale în schimbul avansării (Interviul nr.5), o faptă de acest fel îl urmărește toată cariera pe judecător și îi periclitează avansarea în profesie (Interviul nr.10), Republica Moldova este o societate tradiționalistă, ceea ce ar defavoriza apariția unor astfel de incidente (Interviul nr.5), faptul că femeile judecătore, ele însele, ar spune glume sexiste sau ar folosi un limbaj obscen în interacțiunile amicale cu colegii, la petreceri etc. (Interviul nr.10) și că libidoul bărbaților este mai scăzut după o anumită vârstă (Interviul nr.10).

Atitudinea față de subiectul hărțuirii sexuale este una de stânjenală; subiectul este tabu. Persoanele intervievate nu cunosc definiția legală a hărțuirii sexuale și doar bănuiesc ce ar reprezenta un comportament inacceptabil, asociindu-l cu decența și bunul simț în relația cu kolegele (Interviul nr.2).

Ca modalitate de rezolvare a unei situații de hărțuire sexuală, în lipsa transpunerii explicite în actele interne ale prevederilor legale și a unor proceduri exprese, persoanele intervievate sunt de părere că s-ar încadra în legea generală (Interviul nr.3), fie în legea penală, fie în abaterile disciplinare deja existente în regulamentul de ordine interioară, de exemplu sub forma „atitudine nedemnă față de o colegă“ (Interviul nr.2) sau „încălcarea codului de etică“ (Interviul nr.10) și se poate face o plângere la conducătorul instanței sau să se ocupe o comisie internă de anchetă. De asemenea, s-a mai exprimat opinia că se poate face o plângere la CSM (Interviul nr.4, 6, 8, 10, 12). Pe de altă parte, există o slabă încredere că CSM va putea să rezolve de o manieră imparțială o problemă, mai ales când pretinsa abatere implică persoane desemnate tot de CSM în funcțiile de conducere ale instanțelor (Interviul nr.6, 8). O persoană intervievată care a adresat ea însăși o notă de apărare la CSM, într-o altă problemă referitoare la comportamentul unui alt participant la procesul civil, a primit un răspuns nesatisfăcător, prin care era trimisă să se adreseze în mod individual în civil sau la alte organe competente (Interviul nr.6). Totuși chiar această persoană indică CSM, presupunând că într-o situație referitoare la comportamentul unui coleg judecător, CSM va reacționa mai prompt deoarece „fiecare judecător în parte este imaginea sistemului“ (Interviul nr.6).

Pe de altă parte, există prezumția că astfel de incidente transpar în colectiv, că s-ar crea o situație tensionată și ele ar fi rezolvate la nivel intern, în sensul încetării comportamentelor de hărțuire sexuală (Interviul nr.2) sau mutării femeii-victimă din personalul auxiliar la alt judecător (Interviul nr.10). Unele persoane intervievate au adus discuție „umanitatea“ și „receptivitatea“ colectivului din cadrul unei instanțe, care ar face fie ca aceste comportamente să nu aibă loc, fie să fie descoperite și eliminate imediat (Interviul nr.4). S-a mai afirmat că judecătoarele se pot apăra singure în astfel de situații (Interviul nr.4).

*Volanta* (ședințele săptămânale sau periodice organizate la nivelul unei instanțe) – este o practică ce ține de președintele instanței și care are potențialul de a se transforma din



ședință de personal în mediu de hărțuire și umilire a participanților. Aparent este folosită pentru a atrage atenția în fața întregului colectiv asupra acelor angajați sau angajate care au încălcat regulamentul intern, chiar și pentru chestiuni minore cum este întârziatul la serviciu câteva minute dimineața, precum și asupra celor ale căror hotărâri au fost casate de instanțele superioare (Interviul nr.8, interviu dublu, 14). Umilirea în public a unui angajat de către superiorul său nu este o formă de sancțiune prevăzută de legislația muncii sau de regulamentele interne, ci este o formă de hărțuire la locul de muncă. Atunci când această hărțuire vizează în mod special femeile, spre deosebire de bărbați, ea poate fi încadrată la hărțuire pe criteriul de gen.

### **Linii de acțiune**

- Introducerea temelor privind combaterea stereotipurilor și egalitatea de gen între femei și bărbați în școli, în învățământul preuniversitar, într-o manieră corespunzătoare vârstei, la diferite materii.
- Introducerea temelor privind combaterea stereotipurilor și egalitatea de gen între femei și bărbați în formarea inițială și în formarea continuă, la diferite materii studiate în cadrul INJ.
- Introducerea în Regulamentul cu privire la ordinea internă a instanțelor judecătorești și în Codul de etică și de conduită profesională al judecătorului a unor prevederi explicite de interzicere a discriminării, a hărțurii și hărțurii sexuale și a unor prevederi pentru asigurarea egalității de șanse și oportunități între femei și bărbați la toate nivelurile în sistemul de justiție.
- Asigurarea unei reprezentări echilibrate în funcție de gen în colegiul de selecție pentru promovarea la instanța superioară și pentru promovarea în funcții de conducere.
- Organizarea unor programe de mentorat pentru femeile judecătorești tinere cu suportul unor femei judecătorești cu experiență.
- Încurajarea activităților de socializare a femeilor judecătorești sau a activităților mixte, eventual care să permită participarea familiei sau acomodarea nevoilor de îngrijire pentru membrii familiei.
- Organizarea unei zile a porților deschise pentru familie, în care membrii familiei pot veni în vizită la instanță.
- Organizarea unor spații de joacă supravegheate pentru copiii judecătorilor pentru a putea să petreacă 1-2 ore până la terminarea programului de lucru al părinților.
- Acceptarea ambelor forme de adresare „doamnă judecătorească” și „doamnă judecător” până la încetățenirea formulei corecte din punct de vedere gramatical: „doamnă judecătorească”. Utilizarea declinării la feminin a termenului de „judecătorească” în hotărârile și informația publicată pe pagina web a CSM.
- Stabilirea la nivelul CSM a unui grup de lucru/ task-force care să realizeze auditul de gen anual, să analizeze constant situația egalității de gen în sistemul de justiție și să propună măsuri plenului CSM și să inițieze proiecte în acest sens, inclusiv prin colaborarea internațională.

## 7. Acomodarea sarcinii și a maternității

Drepturi și garanții sociale pentru salariați în contextul sarcinii și maternității:

- concediul și indemnizația de maternitate (art.124 din Codul muncii și art.16 din Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitatea temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale),
- concediul de paternitate și indemnizația paternală (art.124<sup>1</sup> Codul muncii),
- concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani (art.18 din Legea nr.289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitatea temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, modificat prin art.14 din Legea nr. 311 din 30 noiembrie 2018),
- interzicerea concedierii (art. 86 alin. (2) și art.251 din Codul muncii),
- interzicerea aplicării perioadei de probă (art. 62 lit.e) din Codul muncii),
- dreptul la timp redus de muncă pentru femeile gravide și care au copii până la 10 ani (art. 97 alin.(2) din Codul muncii),
- limitarea muncii suplimentare (art. 105 din Codul muncii),
- interzicerea atragerii la munca de noapte (art. 103 alin. (5) din Codul muncii),
- dreptul la prestații de asigurări sociale în legătură cu starea de sănătate a gravidei (art. 4 din Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitatea temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale),
- pauzele pentru alimentarea copilului (art. 108 din Codul muncii),
- asigurarea condițiilor minime de muncă pentru salariatele gravide, care au născut de curând sau care alăptează (Hotărârea Guvernului nr. 1408 din 27-12-2016 privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează).

Judecătorii și judecătoarele beneficiază de aceleași drepturi și garanții sociale ca și ceilalți salariați în contextul sarcinii și maternității. Spre deosebire de alte state, situația drepturilor și garanțiilor sociale în Republica Moldova apare a fi generoasă prin numărul mare de drepturi și garanții.

În același timp, se observă că tendința este de a separa perioada în care persoana prestează muncă domestică, pentru creșterea și îngrijirea copilului mic și revenirea în câmpul muncii. Astfel, perioada de concediu se ia în bloc, fără posibilitatea de a împărți pe zile sau program part-time. Chiar dacă beneficiarul indemnizației de concediu pentru îngrijirea copilului poate reveni în activitate și indemnizația continuă să-i fie plătită până la expirarea concediului, această măsură vizează mai degrabă angajarea unei alte persoane pentru a avea grijă de copil în lipsa părintelui, fără a rezolva nevoia existenței unor servicii de îngrijire pentru copilul mic și nici nevoia de a organiza programul de lucru

în așa fel încât să corespundă cu orarul creșei, grădiniței etc. În viața de zi cu zi, cerințele de îngrijire și educare a copilului la care trebuie să răspundă părintele nu încetează după perioada concediului de îngrijire a copilului, dimpotrivă, acestea se diversifică și devin mai complexe. Așadar, părinții care profesază ca judecători sunt puși în situația de a gestiona pe cont propriu programul fix de lucru de la instanță și orele suplimentare necesare pentru a îndeplini sarcinile de lucru și responsabilitățile părintești față de un copil de 1-3 ani. În lipsa sprijinului efectiv din partea statului, părinții se bazează pe alți membri ai familiei, de obicei bunicii copilului, pentru a-i suplini pe perioada de timp cât sunt la serviciu.

Problema descrisă mai sus are o dimensiune de gen, fiind specifică femeilor. Chiar dacă opinia generală este că în ultimii ani, nu doar femeile judecătore, dar și bărbații judecători își iau concediul de îngrijire a copilului, fiind văzută ca un semn că societatea evoluează spre egalitate de gen (Interviul nr.6), datele statistice indică faptul că motivele bărbaților nu sunt legate în principal de acordarea îngrijirii și creșterii copilului ca îngrijitor primar, spre deosebire de colegele lor. Într-adevăr, numărul judecătorilor care solicită concediul de îngrijire a copilului a crescut în ultimii ani de la 2 din 12 cereri noi în anul 2015, la 8 din 14 cereri noi în anul 2017, revenind la 4 din 13 cereri noi în anul 2018<sup>76</sup>. În perioada 1 ianuarie 2015 - 1 august 2019, în timp ce judecătoarele au folosit în medie 20.8 luni din concediul de îngrijire a copilului de până la 3 ani, colegii lor judecători au folosit în medie 12.3 luni, în unele cazuri fiind vorba despre concediu de câteva zile sau de câteva săptămâni (7 zile, 9 zile, 38 de zile, 43 de zile, 50 de zile)<sup>77</sup>. Interviurile confirmă că bărbații judecători care iau concediu de îngrijire a copilului nu sunt principalul îngrijitor al copilului mic – rol îndeplinit tot de mamă sau de bunici (Interviul nr.8, interviu dublu 10). Motivele pentru intrarea în concediu sunt în principal de oportunitate și financiare (Interviul nr. 17). De exemplu, unele persoane intervievate au declarat că primii bărbați judecători care au solicitat concediu de îngrijire a copilului au avut în special probleme de sănătate care necesitau un anumit tratament îndelungat sau împotriva lor se desfășura o anchetă disciplinară (Interviul nr.8, 10). Așadar, preponderent femeile judecătore se confruntă cu problema asigurării responsabilităților pentru creșterea și îngrijirea copiilor mici, în timp ce trebuie să își îndeplinească obligațiile profesionale.

Persoanele intervievate și-au exprimat convingerea că judecătoarele se întorc la serviciu în mai puțin de un an de concediu de îngrijire a copilului. Datele statistice demontează această prejudecată, arătând că judecătoarele iau o pauză de la profesie pentru o perioadă mai lungă de timp pentru a se dedica maternității. În perioada 1 ianuarie 2015 - 1 august 2019, judecătoarele au folosit în medie 20.8 luni din concediul de îngrijire a copilului de până la 3 ani<sup>78</sup>. Numărul judecătorelor care se întorc după aproximativ 1 an - 1 an și jumătate în loc de 3 ani, durata maximă a concediului, este mai redusă decât se crede: în anii 2015-2017<sup>79</sup>, din 26 de judecătore, o treime (9) s-au întors la muncă după aproximativ

<sup>76</sup> CSM, Răspuns nr.1957 m/i din 14.08.2019, Tabel anexă.

<sup>77</sup> Ibidem, Tabel anexă.

<sup>78</sup> Ibidem.

<sup>79</sup> Calculele reflectă situația pentru anii 2015-2017, fiindcă judecătorii care au intrat în concediu în 2018 mai au timp să revină din concediul de îngrijire a copilului până în 2021.

1 an - 1 an și jumătate de concediu, spre deosebire de mai mult de două treimi dintre bărbați (9 din 13)<sup>80</sup>.

Revenirea la serviciu după o perioadă mai lungă de absență datorită concediului de îngrijire a copilului nu este însoțită de o perioadă de acomodare, în care judecătoria să se pună la punct cu schimbările legislative existente, acest lucru fiind responsabilitatea individuală a fiecăreia. De asemenea, INJ nu asigură cursuri speciale de actualizare a cunoștințelor pentru aceste persoane. În mod excepțional, o persoană interviuată, șefă de instanță, a declarat că la revenirea din concediu de îngrijire a copilului, judecătoria participă la o ședință operativă, în care îi sunt aduse la curent modificările apărute între timp (Interviul nr.6), dar din restul interviurilor reiese că aceasta nu reprezintă o regulă, ci mai degrabă o practică adoptată de unii șefi de instanță. În același timp, este salutară măsura prevăzută în Regulamentul CSM privind criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor, aprobat prin Hotărârea CSM 212/8 din 05.03.2013 (pct.24<sup>1</sup>, 24<sup>3</sup>), conform căreia judecătorul sau judecătoria nu este evaluată pentru perioada în care a fost în concediu de îngrijire a copilului sau în concediu de maternitate.

Întoarcerea mai devreme la serviciu ridică și problema asigurării creșterii copilului până la vârsta de 3 ani. Conform art. 108 din Codul muncii, unul dintre părinții copilului în vârstă de până la 3 ani are dreptul de a lua pauze pentru alimentarea copilului, incluse în salariu, pe lângă pauza de masă acordată fiecărui angajat. Legea vorbește despre alimentarea copilului, deci se merge mai departe decât alăptarea la sân. Acest drept prevăzut de legislația muncii nu este asigurat în practică în sistemul judiciar. Pauzele suplimentare trebuie să aibă frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză având o durată de minimum 30 de minute, iar în cazul a 2 sau mai mulți copii, pauzele trebuie să fie de cel puțin o oră. Angajatorul nu este obligat, dar poate facilita operaționalizarea acestei prevederi prin asigurarea în cadrul unității a unei încăperi speciale pentru alimentarea copiilor, care trebuie să îndeplinească condițiile de igienă corespunzătoare. Niciuna dintre persoanele interviuate nu a menționat astfel de drepturi și măsuri, ceea ce înseamnă că sunt doar prevederi cu caracter declarativ.

În niciuna dintre instanțe nu există un spațiu dedicat alăptării/alimentării copiilor sau care să poată fi folosit de către judecătoria pentru a colecta laptele matern și a-l depozita la rece. În unele cazuri, persoanele interviuate au indicat posibilitatea ca judecătoria să se încuie în camera de deliberări pentru a îndeplini operațiunea de extragere a laptelui matern (Interviul nr.5), dar aceasta nu îndeplinește condițiile de igienă corespunzătoare prevăzute de Codul muncii descrise mai sus. Unele persoane interviuate, care provin din instanțe cu condiții materiale foarte bune, consideră că judecătorii au sau pot să își aducă frigider în anticameră unde să păstreze laptele colectat pentru a-l duce acasă și că se pot închide în birou pentru a realiza operația de colectare a laptelui matern sau pot să-și aducă copilul ca să îl alăpteze la birou. Întrebate dacă au existat astfel de cazuri, persoanele interviuate,

<sup>80</sup> CSM, Răspuns nr.1957 m/i din 14.08.2019, Tabel anexă.

indiferent de sex, nu pot da exemple (Interviul nr.4). În majoritatea cazurilor, nu există condiții materiale pentru menținerea la rece a laptelui matern. În cadrul interviurilor cu reprezentanții AAIJ s-a precizat că în caietele de sarcini pentru noile instanțe sunt incluse în proiectarea clădirilor zone de relaxare, dar nu și încăperi speciale pentru alimentarea copiilor (Interviul nr. 21). Concluzia generală este că judecătoarele întrerup alăptarea odată cu întoarcerea la serviciu, ele nu au auzit și nu au folosit prevederile din art. 108 din Codul muncii.

Pe lângă lipsa condițiilor materiale pentru exercitarea efectivă a acestor drepturi prevăzute de lege, mai există și bariere care țin de atitudinea președinților de instanță față de responsabilitățile familiale ale judecătoarelor. Pentru ca o judecătoare să își ia pauzele suplimentare prevăzute de lege sau să obțină dreptul la timp redus de muncă pentru femeile gravide și care au copii până la 10 ani (art. 97 alin. (2) Codul muncii), aceasta are nevoie de acordul președintelui de instanță. În condițiile în care stereotipurile de gen întrețin imaginea profesiei de judecător ca fiind o profesie masculină sau neutră la gen, că viața profesională este separată de viața familială, chiar dacă aceste drepturi sunt explicit prevăzute de lege, ele nu vor fi percepute ca fiind compatibile cu profesia de judecător. Așadar, o judecătoare care dorește să-și exercite drepturile părintești prevăzute de lege va fi pusă în situația de a devia de la imaginea impusă a profesionistului. Stereotipurile de mai sus internalizate chiar de către judecătoare le fac pe acestea să aibă sentimentul că dacă își solicită drepturile, „cerșesc” îngăduința președintelui instanței, motiv pentru care preferă să nu și le exercite (Interviul nr.8, interviu dublu, 14). Astfel de atitudini și comportamente nu fac decât să întrețină cercul vicios al percepțiilor stereotipale despre profesia de judecător și să nege nevoia reală de adaptare a programului de lucru pentru judecătoare în așa fel încât să își poată îndeplini și responsabilitățile de creștere și îngrijire a copiilor mici, după revenirea din concediul de îngrijire a copilului. O singură persoană interviuată a afirmat că, în calitate de șef de instanță, a asigurat program flexibil pentru o judecătoare care s-a întors din concediul de maternitate la 4-6 luni de la nașterea copilului (Interviul nr. 23).

De asemenea, exercitarea în practică a drepturilor de întrerupere sau reducere a programului de lucru prevăzute mai sus este împiedicată și de o limită organizatorică: chiar dacă o judecătoare are un program redus de lucru, numărul de cauze care i se repartizează prin programul aleatoriu de distribuție a dosarelor rămâne același ca în cazul unui judecător cu program complet de lucru (Interviul nr.5). Pentru reducerea proporțională a sarcinii de lucru în cazul judecătorilor cu program de lucru redus, se poate face o analogie cu situația președinților și vice-președinților de instanțe care beneficiază de o sarcină limitată potrivit punctului 5 din Regulamentul CSM privind modul de distribuire aleatorie a dosarelor pentru examinare în instanțele judecătorești<sup>81</sup>.

<sup>81</sup> CSM, Hotărârea nr. 110/5 din 5 februarie 2013, disponibilă la: [https://www.csm.md/files/Acte\\_normative/Legislatia/Interne/2018/Regulament\\_PIGD\\_modificat\\_18122018.pdf](https://www.csm.md/files/Acte_normative/Legislatia/Interne/2018/Regulament_PIGD_modificat_18122018.pdf).

**Linii de acțiune**

- Posibilitatea de a lua concediul de îngrijire a copilului într-o formă flotantă, câte o zi-două pe săptămână până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, concomitent cu alocarea redusă a dosarelor în PIGD conform încadrării / normei.
- Prevederea în bugetul instanțelor a resurselor pentru alocarea și dotarea unei încăperi pentru alimentarea copiilor conform art.108 din Codul muncii.
- Prevederea în clădirile care urmează a fi construite pentru noile sedii ale instanțelor de judecată după optimizare, a unei încăperi pentru alimentarea copiilor, conform art. 108 din Codul muncii.
- Familiarizarea șefilor de instanțe cu toate drepturile angajaților în contextul sarcinii și maternității și obligațiile corelative ale angajatorului.
- Înființarea de creșe și grădinițe care să răspundă într-o manieră calitativă cererii de servicii de îngrijire a copiilor mici.
- Stabilirea la nivelul INJ a unui pachet de cursuri ce trebuie urmate de judecătorii și judecătorele care se întorc din concediul de îngrijire a copilului, după o perioadă mai lungă de absență de la serviciu.

## 8. Familia – prețul succesului profesional

Încărcătura disproporționată a judecătorilor la locul de muncă în unele instanțe este o problemă de sistem care a fost identificată în datele statistice publicate de AAIJ<sup>82</sup> și indicată în interviurile organizate pentru acest raport. Pentru a putea face față sarcinii de lucru, majoritatea judecătorilor trebuie să lucreze peste program. Această situație îi afectează pe toți judecătorii, indiferent dacă au sau nu familie, deoarece le solicită sănătatea, le reduce timpul liber pentru activități recreative, recuperative etc.

O persoană interviuată reclamă situația disproporționată în care se găsesc judecătorii, astfel: statul le impune rigori profesionale înalte și un volum de muncă care depășește plata, dar nu li se oferă garanții sociale corespunzătoare (Interviul nr. 6). În același timp, judecătorii care au responsabilități familiale față de copii minori sau care au alte persoane în îngrijire, simt o presiune mare din faptul că timpul alocat acestora din urmă este redus. Așa cum am arătat în secțiunile anterioare, în societatea din Republica Moldova, femeile sunt de obicei responsabile cu îndeplinirea sarcinilor de îngrijire în familie, după terminarea programului de lucru de la serviciu. Prin urmare, judecătoarele sunt cele care resimt mai puternic acapararea timpului liber de obligațiile profesionale supradimensionate.

Există percepția generală că o femeie judecător trebuie să renunțe la o parte importantă din viața de familie pentru a-și îndeplini profesia, ceea ce toate femeile judecător interviuate au făcut și regretă sacrificiul acesta („Am fost judecător, dar cât am fost mamă?” Interviul nr. 19). O persoană interviuată ilustra situația femeilor judecătore care trebuie să-și îndeplinească și responsabilitățile familiale: „se duce acasă și lucrează în schimbul 2”. În opinia majorității persoanelor interviuate, un rol important în continuarea vieții profesionale de către judecătore îl are familia lor, în special partenerii lor de viață. Au fost date trei exemple: parteneri de viață care înțeleg ce presupune viața profesională a unei judecătore („Bărbații sunt înțelegători, văd cât ne consumăm.”, Interviul nr.4) și în consecință sunt mai toleranți față de îndeplinirea de către acestea a sarcinilor domestice (Interviul nr.4, 18), parteneri de viață care nu înțeleg și atunci divorțează (Interviul nr. 17) și situații când judecătoarele rămân femei singure (Interviul nr. 19).

---

<sup>82</sup> AAIJ, Informație privind volumul de lucru în instanțele de judecată în primele 6 luni din anul 2019, disponibilă la: [http://aaij.justice.md/files/document/attachments/Informa%C5%A3ia%20%20privind%20volumul%20de%20lucru%20%C3%AEn%20instan%C5%A3ele%20de%20judecat%C4%83%20pentru%206%20%20%20luni%20%20ale%20%20anului%202019%3B\\_0.pdf](http://aaij.justice.md/files/document/attachments/Informa%C5%A3ia%20%20privind%20volumul%20de%20lucru%20%C3%AEn%20instan%C5%A3ele%20de%20judecat%C4%83%20pentru%206%20%20%20luni%20%20ale%20%20anului%202019%3B_0.pdf), pentru anul 2018, disponibilă la: <http://aaij.justice.md/files/document/attachments/Volumul%20de%20lucru%20per%20instanta%2012%20luni%202018%282%29.pdf>, pentru anul 2017, disponibilă la: [http://aaij.justice.md/files/document/attachments/volumul\\_lucru\\_per\\_instanta\\_2017\\_12\\_0.pdf](http://aaij.justice.md/files/document/attachments/volumul_lucru_per_instanta_2017_12_0.pdf).

Disproporția dintre sarcinile profesionale și timpul alocat se regăsește și în cazul judecătorilor din poziții de conducere. În opinia unor persoane intervievate, acestora nu le poate fi asigurată încărcătura de cazuri la standardele stabilite în regulamente (de exemplu 75% din cauze pentru președintele instanței judecătorești raionale<sup>83</sup>), deoarece pentru anumite cauze mai dificile repartizarea trebuie să se facă la judecători cu mai multă experiență, deci tot la cei care sunt în poziții de conducere (cauzele cu minori, anumite plângeri) (Interviul nr.2). Pe de o parte, se afirmă că această situație de fapt descurajează femeile să candideze în posturile de conducere deoarece nu ar mai face față responsabilităților familiale (Interviul nr. 17,19). Pe de altă parte, și bărbații judecători șefi de instanțe sunt puși în situația de a-și neglija familia datorită încărcăturii mari de la serviciu.

Mai mulți intervievați indică faptul că este nevoie de sprijinul și implicarea angajatorului pentru a putea să ușureze sarcina de lucru a judecătorilor și implicit sarcina dublă a femeii judecător (Interviul nr.4, 8, 9, 12, 19, 23,24). Obstacolele identificate de respondenți, precum și măsurile care ar putea fi luate sunt prezentate mai jos.

În ciuda faptului că munca unui judecător este muncă nenormată, în unele instanțe se practică pontajul de intrare și ieșire din instituție, ceea ce încorsetează nejustificat programul judecătorilor, în opinia unora dintre persoanele intervievate (Interviul nr.5). Această situație creează frustrare în condițiile în care majoritatea persoanelor intervievate au declarat că datorită volumului mare de muncă judecătoria trebuie să lucreze peste program, iar de acest lucru nu se ține cont în pontare.

Mai multe persoane intervievate sunt de părere că este nevoie de un program de lucru mai flexibil pentru judecători, să fie liberi să își programeze ședințele și apoi restul activităților să și le poată programa mai liber (Interviul nr. 3, 5, 12, 13, 14, 18, 23). Trei persoane intervievate indică spre modelul olandez în care judecătorii pot să lucreze o zi pe săptămână de la distanță (de acasă) (Interviul nr.13, interviu dublu și interviul 23), ceea ce le-ar permite să își echilibreze mai ușor responsabilitățile familiale cu cariera. Alte persoane intervievate au indicat nevoia introducerii programului timp flexibil de muncă (Interviul nr.3, 14, 17). Justificarea acestei măsuri nu ține doar de îndeplinirea responsabilităților familiale, ci și de faptul că activitatea judecătorilor presupune un lucru intelectual – trebuie să reflectezi pentru a da soluția corectă, să îți găsești cuvintele pentru a motiva hotărârea (Interviul nr.3). Aceasta nu se poate întâmpla tot timpul în programul 8-16. Dacă timpul flexibil de muncă ar fi o măsură doar pentru femeile care au copii în îngrijire, aceasta ar fi percepută ca o discriminare față de femeile care nu au copii, dar au nevoie de mai mult timp liber pentru a-și forma o familie a lor sau față de bărbații care își asumă rolul partenerial în îngrijirea și susținerea propriei familii. Două persoane intervievate sunt de părere că este

---

<sup>83</sup> CSM, hotărâre nr. 98/4 din 10 februarie 2015, disponibilă la: <https://www.csm.md/files/Hotaririle/2015/04/98-4.pdf>.



dificil pentru tinerele judecătore să își găsească împlinirea în viața personală după ce au intrat în profesie (Interviul nr.3, 10).

Legislația actuală în domeniul muncii prevede anumite soluții pentru angajații care trebuie să își îndeplinească și responsabilități familiale de îngrijire. De exemplu, art.97 alin. (2) Codul muncii prevede dreptul la timp redus de muncă pentru femeile gravide și care au copii până la 10 ani. Angajatorul este obligat, la solicitare, să stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială pentru femeile gravide, dar și pentru salariații care au copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități. Un alt exemplu este dreptul angajatului la concediu pe cont propriu până la 120 de zile pe an, neplătite, pentru a rezolva anumite chestiuni familiale (art.120 din Codul muncii). Judecătorii ar trebui să beneficieze de aceste drepturi ale angajaților, în baza relației lor de muncă. În același timp specificul muncii de judecător implică responsabilități profesionale legate de asigurarea continuității și a celerității judecării cauzelor, de programul altor colaboratori ai instanței. În consecință pentru exercitarea în practică a acestor drepturi este nevoie de concursul conducerii instanței și de proceduri clare care să permită substituirea judecătorilor. Unele dintre persoanele intervievate declară că fie s-au abținut, fie au fost împiedicate să-și exercite acest drept dat fiind gradul mare de încărcătură de lucru și programul de lucru (Interviul nr. 8). De asemenea, există percepția în rândul persoanelor intervievate că există o așteptare ca femeile judecătore să nu aducă problemele personale, familiale în activitatea lor profesională (Interviul nr. 8) (aspect dezvoltat pe larg în secțiunile anterioare). Puse în situația de a solicita acordul președintelui instanței, persoanele intervievate afirmă că simt că cerșesc îngăduința superiorului pentru a rezolva problemele lor de acasă. Dată fiind lipsa de informație și retinerea în exercitarea acestor drepturi, preluarea explicită a textului din Codul Muncii în regulamentul de ordine interioară este considerat de persoanele intervievate că ar putea fi în favoarea femeilor judecătore (Interviul nr. 8).

Două persoane intervievate propun organizarea unei camere separate pentru copii în cadrul instanței, în care judecătorii și justițiabilii să își poată lăsa copilul 1-2 ore până la terminarea programului, motivat de faptul că astfel părintele ar putea să își vadă copilul mai des decât în varianta actuală când copilul este cu bona acasă (Interviul nr. 14, 23).

### **Linii de acțiune**

- Stabilirea la nivelul fiecărei instanțe a unei persoane responsabile pentru asigurarea și respectarea egalității și nediscriminării, inclusiv a egalității de gen în activitatea instanței.
- Organizarea de INJ a unor cursuri periodice de actualizare a informației pentru familiarizarea cu evoluția legislației și a jurisprudenței pe perioade date.
- Organizarea de zile ale porților deschise sau sărbători de 1 iunie sau de Crăciun cu participarea copiilor în instanțele de judecată.

- Odată cu optimizarea instanțelor, să se amenajeze o cameră separată pentru copii, în care judecătorii și justițiabilii să își poată lăsa copilul 1-2 ore până la terminarea programului.
- Luarea unor măsuri pentru acordarea locuințelor de serviciu și decontarea chiriei pentru judecătorii tineri sau pentru judecătorii transferați.
- Eliminarea pontajului la instanțele în care există această practică.
- Introducerea posibilității ca un judecător să opteze pentru un program flexibil de lucru în limita a 40 de ore pe săptămână, în funcție de tipul de sarcini și programul celorlalți colaboratori.

# Recomandări

## Ø Parlamentul Republicii Moldova

- Modificarea Legii nr. 154/2012 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor pentru a prevedea în mod explicit că în cazul promovărilor la o instanță superioară și în concursurile pentru ocuparea unei funcții de conducere, se va aplica măsura specială temporară ca în cazul existenței unui punctaj egal între o femeie și un bărbat, să se ia în calcul acordarea de prioritate la promovare judecătorei, atâta timp cât încă există un dezechilibru de gen masiv în ceea ce privește promovarea așa cum indică datele statistice curente.

## Ø Ministerul Justiției

- Includerea considerațiilor privind dimensiunea de gen în strategiile naționale pentru justiție și alocarea de sume dedicate pentru realizarea de analize periodice și elaborarea de politici publice pentru a asigura prezența echitabilă a femeii în instanțe și pentru a susține realizarea echilibrului dintre viața profesională și cea de familie.
- Prioritizarea participării în proiecte și inițiative de cooperare internațională care urmăresc transferul de bune practici în ceea ce privește asigurarea echității de gen în sistemul judiciar.

## Ø INJ

- Realizarea periodică a auditului de gen al instituției atât din perspectiva angajaților și a colaboratorilor care oferă cursuri, cât și din perspectiva beneficiarilor de cursuri de formare profesională continuă.
- Dezvoltarea de elemente curriculare distincte și încorporarea cu prioritate a dimensiunii de gen în materia pentru examenele de selecție, precum și în cursurile oferite pentru formarea inițială și pentru formarea continuă, prin diversificarea modulelor oferite în ceea ce privește asigurarea egalității și nediscriminării ca aspecte de substanță și procedurale și a unor teme distincte referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- Elaborarea de module și de materiale curriculare ca parte a cursurilor de formare profesională continuă sau oferite punctual periodic în ceea ce privește abilități necesare: identificarea și abordarea stereotipurilor și prejudecăților, comunicare asertivă, managementul stresului, managementul timpului, echilibrul între viața de familie și viața profesională.
- Dedicarea de resurse umane și financiare distincte pentru dezvoltarea de materiale relevante pentru dimensiunea egalității de gen.

- Oferirea periodică de cursuri de actualizare a informației pentru judecătorii și judecătoarele care revin în profesie după o perioadă de concediu de îngrijire a copilului.
- Prioritizarea participării în proiecte și inițiative de cooperare internațională care urmăresc transferul de bune practici în ceea ce privește asigurarea echității de gen în sistemul judiciar.

#### Ø CSM

- Realizarea periodică a auditului de gen și vârstă al instanțelor, atât în ceea ce privește judecătorii, cât și asistenții judiciari și grefierii, șefii secretariatelor instanțelor, cu urmărirea procentelor de angajați femei-bărbați, precum și a accesului acestora în funcții de conducere.
- Adoptarea de măsuri pentru a asigura egalitatea de gen în cadrul recrutării și promovării profesionale în magistratură, inclusiv asigurarea treptată a parității de gen la nivelul CSM prin introducerea de cote de reprezentare de gen și în funcție de nivelul instanțelor.
- Modificarea Regulamentelor CSM de aplicare a Legii nr. 154/2012 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor pentru a include, în cazul promovărilor la o instanță superioară și în concursurile pentru ocuparea unei funcții de conducere, măsura specială temporară ca în cazul existenței unui punctaj egal între o femeie și un bărbat, să se ia în calcul acordarea de prioritate la promovare judecătorei, atâta timp cât încă există un dezechilibru de gen masiv în ceea ce privește promovarea așa cum indică datele statistice curente.
- Introducerea posibilității ca un judecător să opteze pentru un program flexibil de lucru în limita a 40 de ore pe săptămână, în funcție de tipul de sarcini și programul celorlalți colaboratori.
- Prioritizarea participării în proiecte și inițiative de cooperare internațională care urmăresc transferul de bune practici în ceea ce privește asigurarea echității de gen în sistemul judiciar.

#### Ø CSJ, Curți de Apel, judecătorii

- Auditul de gen al instituției – care este proporția de angajați femei-bărbați, dintre care în funcții de conducere, judecătore, grefiere, asistente judiciare, personal administrativ.
- Alocarea redusă a dosarelor în PIGD conform încadrării/normei de lucru reduse pentru părinții care revin din concediu de îngrijire a copilului și își iau o norma redusă de lucru.
- Încurajarea dezvoltării la nivelul instituției a unei culturi organizaționale care valorizează fiecare angajat sau angajată în integralitatea sa și îi oferă condițiile pentru a se dezvolta la întregul potențial, cu respectarea prevederilor legale.
- Conștientizarea și asumarea rolului pe care conducerea instanței îl are în aplicarea prevederilor legale menite să contribuie la asigurarea echilibrului între viața profesională și viața personală a angajaților.

# Referințe

- Legea nr. 514 din 6 iulie 1995 cu privire la organizarea judecătorească
- Legea nr. 544 din 20 iulie 1995 cu privire la statutul judecătorului
- Legea nr. 947 din 19 iulie 1996 cu privire la Consiliul Superior al Magistraturii
- Legea nr. 152 din 8 iunie 2006 privind Institutul Național al Justiției
- Legea nr. 154 din 5 iulie 2012 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor
- Regulamentul cu privire la criteriile de selecție, promovare și transferare a judecătorilor, din 5 martie 2013, aprobat prin Hotărârea CSM nr. 211/8
- Regulamentul CSM privind organizarea activității Colegiului pentru selecția și cariera judecătorilor, din 22 ianuarie 2013, aprobat prin Hotărârea CSM nr. 60/3
- Regulamentul privind modul de organizare și desfășurare a concursului pentru suplinirea funcției de judecător, din 15 octombrie 2014, aprobat prin Hotărârea CSM nr. 741/31
- Regulamentul CSM privind organizarea activității Colegiului de evaluare a performanțelor judecătorilor, aprobat prin Hotărârea CSM 59/3 din 22.01.2013
- Regulamentul CSM privind criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor, aprobat prin Hotărârea CSM 212/8 din 05.03.2013
- Regulament INJ de organizare și desfășurare a concursului de admitere pentru formarea inițială a candidaților la funcții de judecător și de procuror, modificat prin Hotărârea Consiliului INJ nr.5/2 din 21.06.2019
- Regulament CSM cu privire la criteriile de selecție, promovare și transferare a judecătorilor aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr.613/29 din 20 decembrie 2018

## Surse relevante:

- OSCE, ODIHR, *Gender, Diversity and Justice*, Overview and Recommendations, 2019.
- CEPEJ, European Commission for the Efficiency of Justice, *European Judicial Systems – Efficiency and Quality of Justice*, CEPEJ Studies No. 26, 2018.
- European Parliament, Wheeler Sally, Irvina Lisa, Hauptfleisch Renate, Korolkova Katja ; Natter Monika, Schultz Urike, *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU*, 2017.
- USAID, Majda Halilović, Callum Watson, Heather Huhtanen and Mylene Socquet-Juglard, *GENDER BIAS AND THE LAW: legal frameworks and practice from Bosnia & Herzegovina and beyond*, 2017.
- CRJM, *Document de politici Selecția și promovarea judecătorilor in Republica Moldova – provocări și necesități*, 2017, disponibil la: <http://crjm.org/wp-content/uploads/2017/07/CRJM-Selectia-si-cariera-jud-2017.pdf>.
- International Commission of Jurists, *Only an empty shell- The undelivered promise of an independent judiciary in Moldova* , 2019, disponibil la: [https://crjm.org/wp-content/uploads/2019/03/2019-ICJ-Rep-Moldova-Judiciary\\_ENG.pdf](https://crjm.org/wp-content/uploads/2019/03/2019-ICJ-Rep-Moldova-Judiciary_ENG.pdf).

Centrul de Resurse Juridice din Moldova este o organizație necomercială care contribuie la consolidarea democrației și a statului de drept în Republica Moldova, cu accent pe justiție și drepturile omului. Realizăm activități de cercetare și de advocacy. Suntem independenți și neafiliați politic.

#### Centrul de Resurse Juridice din Moldova

📍 Str. A. Șciusev 33, MD-2001 Chișinău,  
Republica Moldova

☎ +373 22 843601

☎ +373 22 843602

@ contact@crjm.org

🌐 [www.crjm.org](http://www.crjm.org)

🌐 CRJM.org

📧 CRJMoldova

📧 CRJM

