

GARANȚII JURIDICE ȘI INSTITUȚIONALE PRIVIND ACCESUL, PROTECȚIA ȘI PROMOVAREA FEMEILOR ÎN PROFESIILE JURIDICE DIN REPUBLICA MOLDOVA



Elaborat de:
Tatiana Puiu, Arina Țurcan-Donțu

GARANȚII JURIDICE ȘI INSTITUȚIONALE PRIVIND ACCESUL, PROTECȚIA ȘI PROMOVAREA FEMEILOR ÎN PROFESIILE JURIDICE DIN REPUBLICA MOLDOVA

Elaborat de:
Tatiana Puiu, Arina Țurcan-Donțu

*Opiniile exprimate în prezenta lucrare constituie
responsabilitatea autorilor și nu reflectă, în mod
necesar, politica oficială a Consiliului Europei.*

Reproducerea extraselor (până la 500 de cuvinte)
este autorizată, cu excepția scopurilor comerciale,
atât timp cât este păstrată integritatea textului,
extrasul nu este utilizat în afara contextului, nu
oferă informații incomplete sau nu induce în eroare
cititorul în alt fel, cu privire la natura, domeniul de
aplicare sau conținutul textului. Textul sursă trebuie
să menționeze întotdeauna după cum urmează
„© Consiliul Europei, anul publicării”. Toate celelalte
cereri referitoare la reproducerea /traducerea integrală
sau parțială a documentului trebuie adresate Direcției
Publicații și Identitate Vizuală, Consiliul Europei
(F-67075 Strasbourg Cedex sau publishing@coe.int).

Acest studiu a fost elaborat cu sprijinul financiar
al proiectului Consiliului Europei „Consolidarea
sistemului de justiție penala bazat pe respectarea
drepturilor omului în Republica Moldova, faza II”,
care face parte din Planul de Acțiuni al Consiliului
Europei pentru Republica Moldova 2025–2028.

Designul copertei și tehnoredactarea:
Tipografia „Foxtrot” SRL, str. Vadul lui Vodă 9,
mun. Chișinău, Republica Moldova

Imagine de pe copertă: © Shutterstock

© Consiliul Europei, martie 2026

CUPRINS

LISTA DE ABREVIERI	5
INTRODUCERE	7
Obiectivul și justificarea analizei	7
Cadrul metodologic și sursele utilizate	8
Participarea femeilor în profesiile juridice: contextul național și european	10
Egalitatea de gen în sectorul justiției. Cadrul juridic național și european	13
CAPITOLUL I: ACCESUL ȘI EXERCITAREA PROFESIILOR JURIDICE ÎN REPUBLICA MOLDOVA	23
1.1. Accederea egală în profesiile juridice: reglementări, proceduri și criterii	23
1.2. Regimul juridic al raporturilor de muncă și al condițiilor de exercitare a profesiei	32
1.3. Timpul de muncă și perioadele de repaus în profesiile juridice	36
1.4. Concediile anuale și sociale. Accesul la indemnizații	38
1.5. Securitatea, sănătatea și demnitatea la locul de muncă	43
1.6. Drepturile colective, reprezentarea și participarea în organismele de autoguvernare și profesionale	47
1.7. Măsurile de promovare a echilibrului dintre viața profesională și cea personală/de familie	49
CAPITOLUL II: EGALITATEA DE ȘANSE ȘI PREVENIREA DISCRIMINĂRII ÎN PROFESIILE JURIDICE	59
2.1. Aplicarea principiului egalității și interzicerea discriminării în accedere și exercitarea profesiei	59
2.2. Egalitatea de remunerare și echitatea în compensarea muncii în funcție de statutul profesional (inclusiv regimul post-carieră)	62
2.3. Formele de discriminare și hărțuire în exercitarea profesiilor juridice: reglementarea, prevenirea și sancționarea	67
2.4. Politicile și măsurile instituționale pentru promovarea egalității de gen în profesiile juridice	71
2.5. Monitorizarea aplicării principiului egalității de gen în profesiile juridice	73
CAPITOLUL III: DEZVOLTAREA ÎN CARIERĂ ȘI PROMOVAREA PROFESIONALĂ	77
3.1. Criteriile și procedurile de promovare în funcții și poziții superioare	77
3.2. Accesul la formarea profesională inițială și continuă	86
3.3. Participarea femeilor în funcții decizionale și în organele de autoadministrare/profesionale	88
3.4. Rețelele de sprijin profesional și inițiativele de mentorat pentru femeile din profesiile juridice	91
CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	95
Profesiile juridice în reflectare comparativă	95
Sinteza constatărilor principale	102
Recomandări legislative și instituționale	108
ANEXA 1. ANALIZA SONDAJULUI	115

LISTA DE ABREVIERI

AGN – Adunarea Generală a Notarilor

AJGS – Asistența Juridică Garantată de Stat

ANI – Autoritatea Națională de Integritate

APOD – Asociația Procurorilor pentru Ordine și Dreptate

BNS – Biroul Național de Statistică

Cap. – Capitolul

CCJE – Consiliul Consultativ al Judecătorilor Europeni

CCPE – Consiliul Consultativ al Procurorilor Europeni

CEACR – Comitetul de Experți pentru Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor

CEDAW – Convenția privind asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei

CEDO – Convenția Europeană a Drepturilor Omului

CEDS – Comitetul European pentru Drepturile Sociale

CEPEJ – Comisia Europeană pentru Eficiența Justiției

CIA – Centrul de Instruire a Avocaților

CJUE – Curtea de Justiție a Uniunii Europene

CM/Rec – Recomandare a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei

CNA – Centrul Național Anticorupție

CNAJGS – Consiliul Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat

CNAM – Casa Națională de Asigurări în Medicină

CNAS – Casa Națională de Asigurări Sociale

CoE – Consiliul Europei

Convenția de la Istanbul – Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice

Convenția de la Lanzarote – Convenția Consiliului Europei pentru protecția copiilor împotriva exploatarei sexuale și a abuzurilor sexuale

CRPD – Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități

CSE – Carta socială europeană

CSJ – Curtea Supremă de Justiție

CSM – Consiliul Superior al Magistraturii

CSP – Consiliul Superior al Procurorilor

CTAS – Casa Teritorială de Asigurări Sociale

FAM – Asociația Femeilor Avocate din Moldova

GREVIO – Grupul de Experți al Consiliului Europei pentru Acțiune împotriva violenței asupra femeilor și violenței în familie

HG – Hotărârea Guvernului

IBA – Asociația Internațională a Barourilor (International Bar Association)

INJ – Institutul Național al Justiției

MJ – Ministerul Justiției

MMPS – Ministerul Muncii și Protecției Sociale

MST – Măsuri speciale temporare

ODIHR – Biroul OSCE pentru Instituții Democratice și Drepturile Omului

OHCHR – Biroul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului

OIM – Organizația Internațională a Muncii

ONG – Organizație non-guvernamentală

ONU – Organizația Națiunilor Unite

OSCE – Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa

PAJE – Pre-Application Judicial Education

PG – Procuratura Generală

RM – Republica Moldova

SIDA – Sindromul imunodeficienței umane dobândite

SIS – Serviciul de Informații și Securitate

SSM – Securitatea și sănătatea în muncă

TFUE – Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene

UAM – Uniunea Avocaților din Republica Moldova

UE – Uniunea Europeană

UNEJ – Uniunea Națională a Executorilor Judecătorești din Republica Moldova

INTRODUCERE

OBIECTIVUL ȘI JUSTIFICAREA ANALIZEI

Participarea femeilor în profesiile juridice constituie o temă centrală a studiului, fiind analizată atât în context național, cât și european. Evoluția din ultimele decenii arată o creștere semnificativă a ponderii femeilor în sectorul justiției din Republica Moldova, în paralel cu transformările democratice și alinierile la standardele europene.

La nivel european, datele recente (raport CEPEJ 2024 pentru anul 2022) arată că femeile sunt în prezent majoritate numeric în rândul judecătorilor și procurorilor în multe state membre ale Consiliului Europei – în medie, 57 % dintre judecătorii de carieră și 54 % dintre procurori sunt femei.

Tendința este de creștere continuă a ponderii feminine, generațiile tinere de juriști aducând și mai multe femei în sistem: în 24 din 32 de țări analizate, procentul femeilor în rândul noilor judecători recrutați în 2022 a depășit deja ponderea existentă, un fenomen similar fiind regăsit în 17 din 27 de țări pentru recrutarea procurorilor. Aceasta indică o feminizare tot mai accentuată a profesiilor juridice în viitorul european apropiat.

Totuși, există disparități notabile între țări și profesii: în Croația, Grecia, Letonia, Luxemburg, România, Serbia, Slovenia, peste 70 % dintre judecătorii de primă instanță sunt femei (dominând numeric corpul judecătoresc), în timp ce, la polul opus, circa 10 state (adesea din Europa de Vest) încă raportează sub 50 % femei în profesia de judecător. Situația procurorilor variază similar – de la peste 70 % femei în unele țări (Cipru, Estonia) la sub o treime în altele (Armenia, Azerbaidjan, Turcia).

Republica Moldova se situează în acest peisaj cu specificul propriu: în 2022, aproximativ 51 % dintre judecătorii din Republica Moldova erau femei (practic la paritate, ușor în favoarea femeilor), pe când doar ~ 34 % dintre procurori erau femei, aceasta fiind una dintre cele mai scăzute ponderi de procurare femei din regiune.

Așadar, se confirmă că participarea femeilor poate varia considerabil între profesiile juridice chiar în același stat.

În Republica Moldova, formal, legislația națională, armonizată în mare măsură cu standardele europene, garantează accesul egal al femeilor și bărbaților la funcțiile de judecător, procuror, avocat, notar și executor judecătoresc, interzicând explicit discriminarea după criteriul de sex¹. Însă în practică, fiecare profesie prezintă particularități: unele au atins sau depășit paritatea numerică (judecătorii și executorii judecătorești), altele rămân marcate fie de o subreprezentare feminină (procurorii, avocații), fie de o feminizare accentuată (notarii).

Femeile din profesiile juridice se confruntă încă, pe de o parte, cu un „plafon de sticlă” în ocuparea pozițiilor de vârf și, pe de altă parte, cu dificultatea armonizării vieții profesionale și familiale într-un mediu tradițional exigent. Cu alte cuvinte, funcțiile manageriale superioare rămân majoritar masculine, fenomen similar și în procuratură: deși multe femei activează ca procurori, circa 62 % dintre procurorii-șefi din Europa sunt bărbați.

În Republica Moldova, aceste discrepanțe sunt și mai pronunțate: conform CEPEJ, doar 16 % dintre procurorii-șefi sunt femei și numai în 35 % dintre instanțe președintele este femeie, deși per ansamblu femeile reprezintă 51 % dintre judecători și 34 % dintre procurori. Cu toate acestea, prezența numerică a femeilor a crescut substanțial în ultimii ani în toate profesiile juridice, semn al schimbărilor sociale și al alinierii la tendințele europene. Provocarea

¹ **Notă:** Criteriile protejate împotriva discriminării în Republica Moldova sunt prevăzute la art. 1 din **Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității**, care stabilește interzicerea discriminării pe criterii precum: rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

actuală este traducerea acestei prezențe sporite într-o participare efectiv egală la procesul decizional și în condiții de muncă echitabile.

Participarea femeilor în celelalte profesii juridice (avocatură, notariat, executori) prezintă particularități specifice. La nivel european, numărul femeilor avocate este în creștere și, în unele țări, femeile au devenit majoritare sau egale ca număr cu bărbații în avocatură.

În Spania, de exemplu, femeile reprezintă ~ 54 % din totalul avocaților (conform unui raport IBA din 2023), iar în Anglia și Țara Galilor ~ 53 % dintre avocații din firmele de avocatură sunt femei, procentul fiind în creștere. Media europeană a avocatei era de 44 % în 2022 (față de 43 % în 2018), cu variații mari: de la un minim de 18 % în Azerbaidjan la un maxim de 58 % în Cipru, Grecia și România. În 2022, femeile erau majoritare în avocatură în 12 state membre ale Consiliului Europei, față de 7 state în 2018.

Prin contrast, în Republica Moldova distribuția de gen în avocatură a rămas aproape neschimbată: dacă raportul CEPEJ (ciclul 2018) indica ~ 30 % avocați femei și 70 % bărbați, datele administrative prezentate în 2025 arată 30,1 % femei și 69,9 % bărbați. Așadar, între 2018 și 2025 nu s-au înregistrat progrese vizibile, ponderea avocatei din Republica Moldova rămânând cu ~ 14 puncte procentuale sub media europeană de 44 %.

Notariatul, atât în Republica Moldova cât și în multe țări europene, este o profesie puternic feminizată. Conform datelor Consiliului Notariatelor din UE, în majoritatea țărilor cu sistem notarial latin, femeile depășesc jumătate din totalul notarilor, pe fondul accederii meritocratice pe bază de examen. În unele țări proporția este chiar peste 75 % femei (Estonia, Grecia, Letonia, Lituania, Portugalia). În schimb, unele țări vest-europene cu tradiție conservatoare (Belgia, Italia, Spania) au încă doar ~ 30–40 % notare femei. Republica Moldova se aliniază la tendința de feminizare accentuată a notariatului: în 2024, 79 % dintre notari erau femei.

Profesia de executor judecătoresc prezintă la nivel european ponderi încă majoritar masculine (aprox. 60 % bărbați, 40 % femei în medie în cele 35 de state analizate), dar cu o scădere treptată a proporției de bărbați (de la 64 % în 2018 la 60 % în 2022) și cu indicii de feminizare lentă. În 6 jurisdicții femeile au devenit majoritare printre executori (Andorra, Estonia, Letonia, Monaco, Portugalia, Suedia – cu ~ 60–68 % femei), în timp ce în altele, la polul opus, bărbații depășesc net două treimi (Slovenia: 93 % executori bărbați; Azerbaidjan și Cipru: ~ 88 %).

Republica Moldova are o poziție intermediară superioară: bărbații constituie ~ 53 % dintre executori, femeile – ~ 47 %, deci e aproape paritate. Această cvasi-paritate situează Republica Moldova peste media europeană de reprezentare feminină și indică o traiectorie pozitivă.

Având la bază aceste realități, studiul își propune să analizeze în profunzime participarea femeilor în profesiile juridice din Republica Moldova, în raport cu standardele și tendințele europene, prin evaluarea cadrului juridic, a condițiilor de accedere și de exercitare a profesiei, a egalității de șanse, precum și a mecanismelor de promovare profesională și de protecție împotriva discriminării.

Obiectivul central este identificarea barierelor structurale și instituționale care afectează echitatea de gen în sectorul justiției și formularea unor recomandări legislative și instituționale pentru consolidarea egalității de gen și a participării echitabile în profesiile juridice.

Studiul examinează convergențele și decalajele dintre cadrul național și cel european, cu accent pe:

- Accesul și exercitarea profesiilor juridice în Republica Moldova (Capitolul I);
- Egalitatea de șanse și prevenirea discriminării în profesiile juridice (Capitolul II);
- Dezvoltarea în carieră și promovarea profesională (Capitolul III).

Prin această abordare, studiul contribuie la fundamentarea unor politici publice incluzive, care să asigure măsuri instituționale și legislative suplimentare (inspirate din bune practici internaționale), precum mentoratul structurat, rețelele de sprijin profesional, criteriile transparente de promovare și politicile ferme de echilibru muncă-familie.

CADRUL METODOLOGIC ȘI SURSELE UTILIZATE

Prezentul raport se bazează pe o abordare mixtă, combinând analiza cantitativă a datelor statistice cu interpretarea calitativă a tendințelor instituționale și a dinamicii de gen în profesiile juridice. Metodologia aplicată urmărește să asigure rigoare științifică, transparență analitică și relevanța pentru formularea de politici publice.

În elaborarea raportului s-au parcurs următoarele etape:

1. Analiza documentelor normative și legislative relevante pentru perioada analizată (2020–2025), inclusiv a modificărilor cadrului legal privind accederea în profesie.

2. Colectarea și analiza datelor administrative. Datele administrative privind promovările, accesarea în profesie și în funcțiile de conducere au fost colectate de la instituțiile publice (ex. Consiliul Superior al Procurorilor, Consiliul Superior al Magistraturii), organele de conducere ale profesiilor libere (Uniunea Avocaților, UNEJ, Camera Notarială).
3. Realizarea unui sondaj prin adresarea unui chestionar online către reprezentanți ai profesiilor juridice, eșantionul fiind reflectat în Figura 1. Majoritatea respondenților (82 %) care au completat chestionarul se află în segmentul de vârstă 40–49 de ani, sugerând o predominanță a profesioniștilor în plină maturitate profesională.

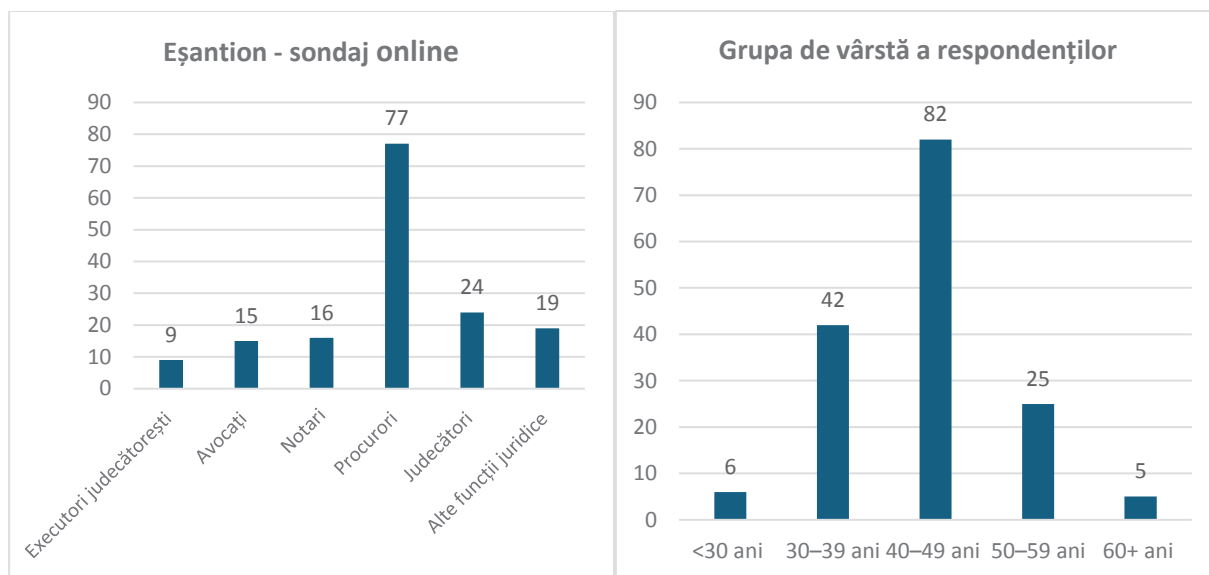


Figura 1. Eșantionul sondajului online

Eșantionul a fost format în principal din profesioniști cu peste 10 ani de experiență (80 %), ceea ce conferă o validitate expertă răspunsurilor (Figura 2). Peste jumătate dintre respondenți (52,5 %) au beneficiat de concedii parentale, iar 67,5 % au copii aflați la întreținere, ceea ce permite analiza impactului acestor factori asupra parcursului profesional al respondenților.

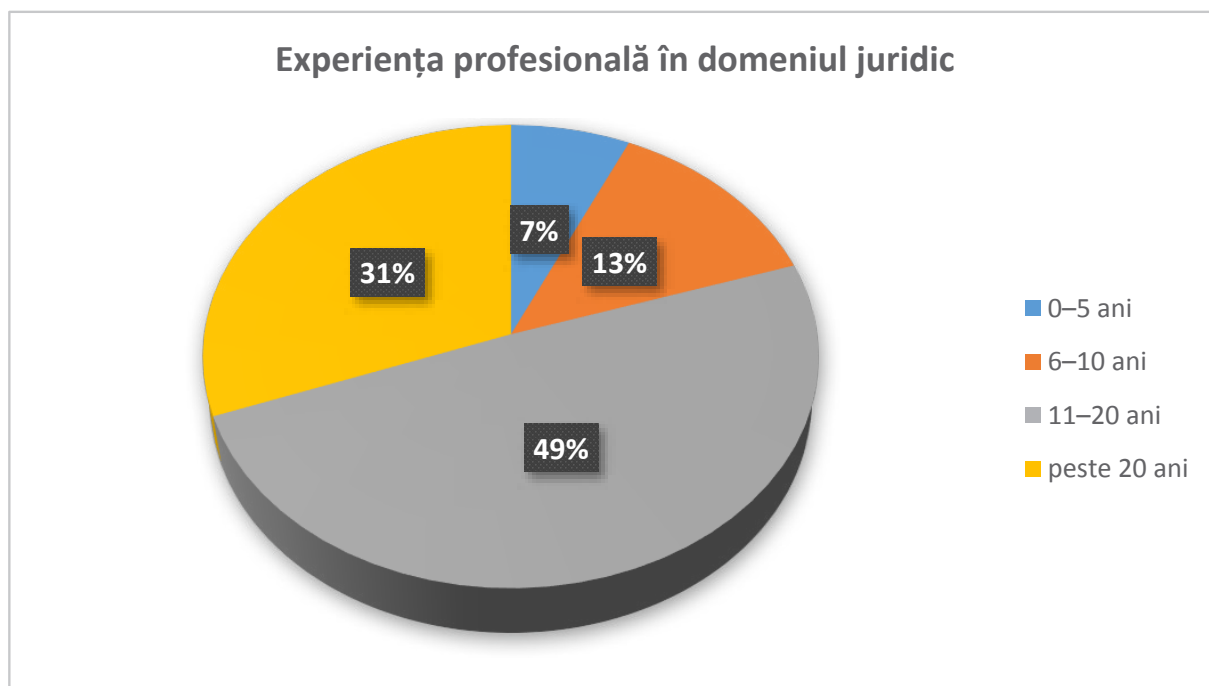


Figura 2. Experiența profesională a respondenților

4. Organizarea și desfășurarea focus-grupurilor.

În perioada 15–17 septembrie 2025, au fost organizate trei focus-grupuri interinstituționale, cu participarea a 30 de persoane (2 bărbați și 28 de femei) reprezentând instituțiile-cheie relevante pentru profesiile juridice, protecția socială și prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității. Scopul acestor sesiuni a fost de a completa analiza cadrului normativ, datele administrative disponibile și rezultatele chestionarului online prin colectarea de perspective calitative din practică și facilitarea validării interinstituționale a constatărilor și recomandărilor preliminare.

Focus-grupurile au reunit reprezentanți ai următoarelor instituții: Consiliul Superior al Procurorilor, Consiliul Superior al Magistraturii, Ministerul Justiției, Asociația Femeilor din Procuratură, Asociația Judecătorilor, Uniunea Avocaților, Asociația Femeilor Avocate, Oficiul Avocatului Poporului, Consiliul pentru Egalitate, Biroul Național de Statistică, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Casa Națională de Asigurări în Medicină, Casa Națională de Asigurări Sociale. Discuțiile au fost ghidate de un cadru semi-structurat, adaptat specificului fiecărui grup și vizând aspecte precum aplicabilitatea normelor, barierele instituționale, dinamica profesională și sustenabilitatea serviciilor.

În focus grupul nr. 1 cu participarea reprezentanților profesiilor juridice (judecători și procurori) discuțiile au vizat:

- Accederea femeilor în profesiile de judecător și procuror: criteriile de selecție, examenul de admitere, numirea în funcții;
- Promovarea și leadershipul femeilor în sistemul judiciar: obstacole de tip „plafon de sticlă”, programele de mentorat, formarea inițială și continuă prin INJ;
- Mediul de lucru echitabil și protecția: combaterea discriminării și hărțuirii la locul de muncă, politicile de respectare a egalității de șanse, echilibrul muncă-viață privată.

În focus-grupul nr. 2 cu participarea reprezentanților profesiilor juridice liberale (avocat, notar, executor judecătoresc) temele abordate au inclus:

- Admiterea femeilor în profesiile de avocat, notar și executor judecătoresc;
- Leadershipul femeilor: analiza proporției femeilor în poziții de conducere, planurile de creștere a reprezentării;
- Formarea profesională și mentoratul: includerea subiectelor de gen în curriculumul profesional, programele de perfecționare și schimbul de experiență;
- Accesul la prestațiile și garanțiile sociale;
- Diferențele dintre profesiile juridice liberale și cele din sectorul public;
- Condițiile de muncă și echilibrul: identificarea problemelor legate de discriminare, hărțuire sau stereotipuri; politicile de conciliere muncă-viață.

Focus-grupul nr. 3 s-a concentrat pe date, indicatori și mecanismele de protecție, iar discuțiile au vizat:

- Datele statistice și indicatorii de gen: implicarea Biroului Național de Statistică și a Consiliului pentru Egalitate în colectarea și diseminarea datelor privind reprezentarea femeilor în profesiile juridice;
- Drepturile femeilor și mecanismele de protecție: rolul Avocatului Poporului și al Consiliului pentru Egalitate în monitorizarea aplicării legislației antidiscriminare și în soluționarea sesizărilor.

PARTICIPAREA FEMEILOR ÎN PROFESIILE JURIDICE: CONTEXTUL NAȚIONAL ȘI EUROPEAN

Participarea femeilor în profesiile juridice din Republica Moldova a evoluat semnificativ în ultimele decenii, pe fondul schimbărilor sociale, economice și politice ce au marcat tranziția democratică a țării. Această creștere se încadrează în dinamica mai largă a transformărilor din spațiul postsovietic și a alinierii treptate la standardele europene. Implicarea femeilor în sectorul justiției urmează, astfel, tendințele europene, dar prezintă încă particularități specifice fiecărui segment profesional.

Conform celor mai recente date comparate la nivel european (raportul CEPEJ 2024, pentru anul 2022)², femeile sunt în prezent majoritare numeric atât în rândul judecătorilor, cât și al procurorilor în multe state membre

2 CEPEJ, *European judicial systems – CEPEJ Evaluation Report*, 2024 cycle (2022 data), Comunicat de presă, 16.10.2024, p. 1 (judecători – 57 %, procurori – 54 %; recrutare – 24/32 și 17/27). Disponibil la: <https://rm.coe.int/cepej-evaluation-report/1680b1f9d3>

ale Consiliului Europei. La nivelul întregii Europe, 57 % dintre judecătorii de carieră sunt femei, iar în cazul procurorilor proporția este de 54 % femei. Tendințele de încadrare / recrutare indică o creștere continuă a ponderii femeilor: în 24 din 32 de țări analizate, procentul femeilor printre noii judecători recrutați în 2022³ este chiar mai mare decât proporția deja existentă de judecătore femei în sistem. Fenomenul este similar și pentru procurori, unde în 17 din 27 de țări ponderea femeilor în noile angajări depășește ponderea lor actuală. Aceasta înseamnă că generațiile tinere de juriști aduc și mai multe femei în sistem, prefigurând o feminizare și mai accentuată a profesiilor juridice în viitor.

Un aspect pozitiv evidențiat de datele recente îl constituie creșterea graduală a reprezentării feminine de-a lungul timpului. În media europeană, ponderea femeilor judecătore a crescut de la 49 % în 2012 la 57 % în 2022, iar în cazul procurorilor – de la 49 % la 54 % în același interval. Așadar, curba este ascendentă. În Republica Moldova, evoluția ultimului deceniu a fost și mai dramatică: dacă în 2008 doar aproximativ 33 % dintre judecători erau femei (conform datelor istorice), în ultimii ani s-a ajuns la aproape jumătate. Un raport al Centrului de Resurse Juridice din Republica Moldova denotă că între 2008 și 2018 proporția femeilor judecătore a urcat de la circa o treime la aproape jumătate. La nivelul anului 2024, datele oficiale indică aproximativ 52 % femei și 48 % bărbați în funcția de judecător⁴, semn că profesia nu mai este dominată net de bărbați. La nivel european s-a constatat că, deși femeile depășesc numeric bărbații în rândul judecătorilor și al procurorilor de carieră (57 % și respectiv 54 % din total), acestea rămân subreprezentate în pozițiile de conducere din sistemul judiciar. În media europeană, femeile nu au atins încă paritatea la nivel de curți supreme. Astfel, la instanțele supreme din țările Consiliului Europei, sub 50 % dintre judecători sunt femei, iar aproximativ 58 % dintre președinții de instanțe sunt bărbați. Cu alte cuvinte, funcțiile de conducere în sistemul judiciar rămân majoritar masculine. Situația este similară în procuratură: deși multe femei sunt procurori de execuție, 62 % dintre șefii oficiilor de procuratură (procurori-șefi) sunt bărbați, la nivel european. În Republica Moldova acest fenomen este confirmat de datele CEPEJ: doar 16 % dintre procurorii-șefi sunt femei și numai în 35 % dintre instanțe șeful este femeie, în pofida faptului că, global, 51 % dintre judecătorii și 34 % dintre procurorii din Republica Moldova sunt femei. Astfel, la nivelul profesiei femeia a ajuns aproape la paritate în funcțiile de judecător, însă ierarhia sistemului judiciar e încă dominată de bărbați.

Un alt studiu realizat de (CEPEJ) în 2021⁵ privind asigurarea egalității de gen în recrutarea și promovarea judecătorilor arată că proporția femeilor în judecătoriile de primă instanță depășește în numeroase state pragul de 60 %. Studiul remarcă faptul că, în unele jurisdicții, femeile dețin funcții de conducere de rang înalt, ceea ce reprezintă un semn încurajator pentru viitor⁶. În unele state membre au fost realizate studii, cu obiective variate, referitoare la diversitatea de gen în sistemele judiciare. În Germania, în 2015, peste 46 % dintre judecători erau femei⁷, însă cu toate acestea, perspectivele de carieră erau mai puțin favorabile pentru femei decât pentru bărbați. În pofida declarațiilor liderilor, potrivit cărora efectul de „trickle-up” (efectul de acumulare ascendentă) ar fi trebuit să conducă, în timp, la o repartizare egală a pozițiilor de conducere, femeile au avansat în ierarhie mai lent decât colegii lor bărbați, iar efectele „plafonului de sticlă” au continuat să se facă simțite.

Un raport al Consiliului Europei privind Georgia a analizat subreprezentarea femeilor în funcțiile de conducere din sistemul judiciar. Printre concluziile acestuia, s-a evidențiat că lipsa unor criterii clare de promovare⁸ în magistratură contribuie semnificativ la subreprezentarea judecătorelor în poziții manageriale. Selectarea președinților Curții Supreme de Justiție nu este competitivă, iar judecătorele, de regulă, nici nu își prezintă candidatura pentru această funcție.

Problema echilibrării rolurilor tradiționale de familie cu cele profesionale a fost semnalată și într-un studiu privind Elveția, care a relevat că judecătorele „se simt mai obligate să gestioneze sarcini multiple și să poarte răspunderea socială finală pentru familie, gospodărie și creșterea sau educația copiilor”. Această dilemă privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală a fost documentată și în Spania, Anglia și Țara Galilor, Irlanda de Nord, Turcia și Georgia.

3 CEPEJ, Comunicat de presă, 16.10.2024, p. 1.

4 Romanița-Elena Iordache, Raluca Iustina Ionescu, *Analiza dimensiunii de gen în sectorul justiției în Republica Moldova. Prețul personal al prezenței femeilor în sistemul judecătorec*, Centrul de Resurse Juridice din Republica Moldova, raport, octombrie 2019. Disponibil la: https://crjm.org/wp-content/uploads/2019/10/Raport_analiza-dimensiunii-de-gen_finalweb.pdf

5 CEPEJ-GT-QUAL, *Study on gender equality in the recruitment and promotion of judges*, 2021, p. 6–11 (concluzii privind „plafonul de sticlă” și distribuția pe niveluri). Disponibil la: <https://rm.coe.int/cepej-gt-qual-2021-4-en-study-gender-equality/1680ab3db3>

6 CEPEJ-GT-QUAL, *Study 2021*, secțiunea „Studii de caz”, p. 11–14.

7 CEPEJ-GT-QUAL, *Study 2021*, p. 9–11 (date privind Germania – ritmul lent al promovării la nivel înalt).

8 Consiliul Europei, *The main factors contributing to the under-representation of women judges in the management of the common courts in Georgia*, studiu, mai 2019. Disponibil la: <https://rm.coe.int/study-main-factors-contributing-to-the-under-representation-of-women-j/1680986e7d>

S-a argumentat că „sărăcia de timp” reprezintă una dintre cele mai importante bariere în calea aspirațiilor profesionale ale femeilor⁹.

Acolo unde s-au depus eforturi pentru a atenua impactul gestionării concomitente a vieții de familie și a carierei, s-au înregistrat progrese. Încă din 2011, munca cu fracțiune de normă s-a dovedit o reușită în rândul judecătorilor din Elveția, numărul femeilor care au intrat în profesie crescând de la introducerea acestei modalități. La acea dată, în cantonul Zürich, 40 % dintre judecători erau femei, iar în cantoanele Vaud și Geneva femeile îi depășeau pe bărbați, reprezentând 54 %, respectiv 53 %. În 2020, femeile au ajuns să fie majoritare în întregul sistem judiciar elvețian, reprezentând 64 % dintre judecătorii tribunalelor de primă și a doua instanță.

Au existat și alte modalități neașteptate prin care femeile au făcut progrese în sfera judiciară. În Albania, în 2017 a început un proces de *vetting* menit să „înlăture” judecătorii corupți, iar drept urmare femeile au beneficiat considerabil de acest proces, întrucât majoritatea judecătorilor demși au fost bărbați. Raportul albanez a constatat că, în cadrul procedurii de *vetting*, femeile au avut rezultate mai bune și au fost considerate mai puțin „corupte” decât colegii lor bărbați. Unele studii sugerează că, fiind de multe ori minoritare la locul de muncă, femeile dispun de rețele de sprijin mai reduse decât bărbații; acest fapt le determină să fie mai prudente și să se aștepte la o protecție mai mică în fața eventualelor sancțiuni, ceea ce le descurajează să se implice în activități de corupție¹⁰.

În profesia de avocat, deși statisticile centralizate recente sunt comparativ mai greu de obținut, se constată la nivel european o creștere a numărului de femei licențiate în drept și înscrise în barouri, în unele țări avocatele ajungând chiar să fie egale sau majoritare ca număr¹¹.

Notariatul constituie, atât în Republica Moldova, cât și în multe alte țări din Europa, o profesie puternic feminizată. Conform datelor Consiliului Notariatelor din Uniunea Europeană, în majoritatea statelor cu sistem notarial de tip latin, femeile reprezintă peste 50 % din totalul notarilor. Profesia de notar este puternic dominată de femei în Republica Moldova. Conform datelor oficiale, în anul 2024, femeile reprezentau 79 % din totalul notarilor.

Referitor la executorii judecătorești, în ultimul ciclu de evaluare CEPEJ (2024, date 2022) se evidențiază o distribuție tot mai nuanțată a profesiei de executor judecătoresc din perspectiva egalității de gen. În ansamblu, bărbații continuă să fie majoritari, reprezentând aproximativ 60 %¹² din totalul executorilor judecătorești în cele 35 de state membre ale Consiliului Europei care au transmis date, în timp ce femeile însumează 40 %.

Republica Moldova se află într-o poziție intermediară superioară: bărbații constituie 53 % dintre executorii judecătorești, iar femeile – 47 %¹³. Această cvasi-paritate situează Republica Moldova peste media europeană de reprezentare feminină și indică o traiectorie pozitivă de echilibrare.

Așadar, observăm că situația participării femeilor în profesiile juridice nu este uniformă în toate statele membre ale Consiliului Europei. Se disting anumite particularități regionale, în special în țările din Europa Centrală și de Sud-Est, comparativ cu Europa Occidentală. În Europa de Est există o tradiție puternică a prezenței feminine în justiție. Multe dintre aceste țări raportează încă din anii 2000 majorități feminine printre judecători. Situația Republicii Moldova, cu 54,6 % femei judecătore, se încadrează în medie, însă unele state din această regiune depășesc chiar și această paritate.

Țările Europei de Est au reușit să diminueze vizibil decalajele de gen în corpul judecătorilor față de Vest. Unele, precum Estonia sau Georgia, și-au propus explicit în strategii să mențină paritatea de gen în recrutarea judecătorilor și procurorilor. În privința procurorilor, contrastul Est-Vest este de asemenea prezent, dar într-un mod diferit. În statele baltice și în unele țări central-europene (precum Polonia, Croația, Serbia), femeile sunt bine reprezentate și ca procurori – adesea peste 50 %, uneori chiar 60–70 %. În schimb, în țările din spațiul ex-sovietic (în special Armenia, Azerbaidjan, Republica Moldova, Ucraina) structura de gen a procuraturii rămâne predominant masculină. Astfel, găsim extreme precum Azerbaidjan, unde recent doar 7 % dintre procurori erau femei, sau Armenia, cu 20 % femei. Republica Moldova, cu 32,6 %, este sub media europeană, dar deasupra Caucazului ca reprezentare feminină. La polul opus, în Portugalia, Spania sau Danemarca, femeile ocupă peste jumătate din funcțiile de procuror.

9 CEPEJ-GT-QUAL, *Study 2021*, p. 10. Raportul urmărește să ofere o imagine de ansamblu asupra funcționării sistemelor judiciare europene, fără a realiza o ierarhizare a acestora, ceea ce ar fi inexact din punct de vedere științific. Analiza permite compararea unor state sau grupuri de state comparabile și identificarea unor tendințe generale, oferind totodată posibilitatea realizării unor analize aprofundate în funcție de diverși indicatori, precum apartenența la sistemele de drept civil sau de drept comun, criterii geografice (dimensiunea teritoriului, populația) sau criterii economice (nivelul PIB, apartenența la zona euro etc.).

10 UNODC (2020), *The Time is Now: Addressing the Gender Dimensions of Corruption* (raport). Disponibil la: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2020/THE_TIME_IS_NOW_2020_12_08.pdf

11 Biroul Național de Statistică, informație prezentată la solicitarea Oficiului Consiliului Europei în Republica Moldova.

12 CEPEJ, 2024, *Part 1* sau anexele privind executorii judecătorești (enforcement agents) – distribuție de gen 2018–2022.

13 CEPEJ-STAT 2022 (Republica Moldova) – executorii judecătorești distribuiți pe gen.

În Republica Moldova femeile sunt majoritare în profesia de notar (aproximativ 79 %), ceea ce poate reflecta o preferință pentru profesiile juridice percepute ca mai stabile sau compatibile cu responsabilitățile familiale. Reprezentarea femeilor în rândul avocaților este semnificativ mai scăzută (30,1 %). Judecătorii și executorii judecătorești prezintă o distribuție relativ echilibrată, dar cu o ușoară predominanță masculină.

Tabelul 1. **Ponderea femeilor în profesiile juridice din Republica Moldova¹⁴**

Profesia juridică	Total	Femei	Ponderea femeilor, %
Judecători	355	194	54,6
Procurori	588	192	32,6
Notari	279	220	78,8
Avocați	2047	618	30,1
Executori judecătorești	160	72	45,0

Comparând statele Consiliului Europei, observăm că Republica Moldova se aliniază parțial la tendințele regionale: are un corp al judecătorilor aproape paritar (asemănător cu România sau Letonia), însă are încă de recuperat la capitolul femei în procuratură și în funcții de conducere din sistemul judiciar (asemănător cu Slovenia sau Estonia). Totuși, participarea femeilor în profesiile juridice din Republica Moldova, deși a înregistrat progrese cuantificabile, se află într-un proces de aliniere la standardele egalității de gen substanțiale. Contextul național este marcat de îmbunătățirea accederii în profesiile juridice (nu există bariere legale, iar prezența femeilor a crescut în unele profesii), dar și de provocări persistente precum segregarea pe verticală și influența normelor sociale asupra alegerilor de carieră. Contextul european oferă atât exemplul că schimbarea este posibilă, femeile putând ajunge majoritare și lideri în sectorul justiției, cât și direcțiile de acțiune pentru a accelera această schimbare.

EGALITATEA DE GEN ÎN SECTORUL JUSTIȚIEI. CADRUL JURIDIC NAȚIONAL ȘI EUROPEAN

Egalitatea de gen reprezintă un principiu fundamental al nediscriminării, având ca scop acordarea unor drepturi specifice persoanelor din grupuri aflate în situații diferite, pentru a le oferi acces echitabil la oportunități. Acest concept presupune ajustarea normelor și practicilor în funcție de diferențele relevante între indivizi, evitând astfel aplicarea uniformă a acelorași reguli, fapt care ar putea genera efecte discriminatorii. Aplicarea uniformă a unei reguli, fără a ține cont de aceste diferențe, poate duce la discriminare indirectă, prin excluderea sau dezavantajarea unor grupuri vulnerabile. De aceea, guvernele, angajatorii și furnizorii de servicii au obligația să implementeze măsuri adecvate pentru a ajusta aceste norme, astfel încât să reflecte diversitatea și să asigure o egalitate reală în accesul la beneficiile societății.

Egalitatea de gen în justiție nu este doar o opțiune de politică publică, ci un drept fundamental care decurge din principiile demnității umane și ale nediscriminării. Prin urmare, este necesară o abordare integrată care să asigure, pe de o parte, respectarea dreptului fiecărei persoane la tratament egal și, pe de altă parte, o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în toate structurile sistemului judiciar. Prin urmare, participarea femeilor în profesiile juridice constituie un indicator fundamental al progresului către egalitatea de gen în societățile democratice contemporane.

Cadrul juridic internațional și european privind egalitatea de gen în profesiile juridice s-a dezvoltat progresiv, reflectând evoluția înțelegerii conceptului de egalitate și a recunoașterii importanței reprezentării echilibrate în sistemul de justiție. Acest cadru oferă atât principii fundamentale, cât și orientări practice pentru statele care urmăresc să promoveze egalitatea de gen în sectorul justiției. La nivel internațional, egalitatea de șanse între femei și bărbați este recunoscută drept fundamentală pentru pace, democrație și dezvoltare durabilă.

Cadrul internațional (ONU) și standardele de acces la justiție

La nivel universal, principiul egalității de gen este consacrat printr-o serie de instrumente adoptate sub egida Organizației Națiunilor Unite, care impun statelor obligații pozitive și măsuri de implementare efectivă. În acest spirit s-au elaborat numeroase standarde internaționale de egalitate de gen și diversitate, asumate prin tratate,

¹⁴ **Notă:** Datele statistice prezentate au fost extrase din informațiile administrative furnizate de autoritățile naționale în urma solicitării Consiliului Europei. Acestea reflectă situația existentă la data de referință 30 iunie 2025 și pot fi supuse actualizărilor ulterioare în funcție de evoluțiile instituționale și de revizuirea periodică a bazelor de date.

rezoluții și programe-cadru ale organizațiilor mondiale și regionale. Printre principalele instrumente ale ONU în domeniu se numără Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW, 1979) – ratificată de Republica Moldova prin Decizia Parlamentului nr. 87-XII din 28 aprilie 1994¹⁵, Rezoluția 1325 (2000) a Consiliului de Securitate privind femeile, pacea și securitatea¹⁶, precum și Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing (1995)¹⁷.

CEDAW definește discriminarea față de femei drept „*orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are drept efect sau scop să compromită ori să anihileze recunoașterea, beneficiul și exercitarea de către femei [...] a drepturilor omului și libertăților fundamentale*”. Statele părți se angajează să elimine discriminarea prin politici și dispoziții legislative (art. 2 CEDAW). Articolul 7 al CEDAW prevede explicit dreptul femeilor de a ocupa funcții publice și de a exercita, în condiții de egalitate cu bărbații, toate funcțiile publice – interpretare ce acoperă în mod direct profesiile de judecător, procuror și alte funcții conexe în administrarea justiției.

Agenda ONU privind femeile, pacea și securitatea, consacrată prin Rezoluția 1325 (2000) a Consiliului de Securitate, reafirmă rolul esențial al femeilor în prevenirea conflictelor, mediere și consolidarea păcii, solicitând includerea lor deplină și egală în procesele decizionale privind pacea și securitatea. Rezoluția subliniază importanța participării femeilor în toate etapele proceselor de pace și recomandă creșterea rolului lor la nivel decizional, inclusiv în sectorul justiției și al instituțiilor de aplicare a legii.

În plus, Obiectivul de Dezvoltare Durabilă nr. 5 din Agenda 2030 (2015) consacră angajamentul global de realizare a egalității de gen și de împuternicire a tuturor femeilor și fetelor; acesta abordează atât dimensiunea normativă (cadru legislativ și politicile), cât și pe cea de rezultate (participarea la decizie, violența de gen, accesul la resurse și servicii), stabilind ținte, indicatori și un mecanism de monitorizare la nivel internațional¹⁸.

Un instrument-cheie pentru sectorul justiției îl constituie Recomandarea generală nr. 33 (2015) a Comitetului CEDAW privind accesul femeilor la justiție. Documentul oferă un cadru normativ și operațional cu șase componente interconectate ale accesului la justiție:

- justițiabilitatea – accesul nestânjenit la justiție al femeilor, precum și capacitatea acestora de a-și reveni la drepturile în temeiul CEDAW și al dreptului intern;
- disponibilitatea – existența unor instanțe și organisme cvasi-judiciare funcționale pe întreg teritoriul statului, inclusiv în zonele rurale și izolate;
- accesibilitatea – sisteme sigure, rezonabile ca preț, accesibile fizic și adaptate la nevoile femeilor (inclusiv informații comprehensibile, asistență juridică, măsuri pentru grupuri aflate în situații vulnerabile);
- buna calitate – standarde de competență, eficiență, independență, imparțialitate și celeritate pentru toți actorii din sistemul de justiție;
- remedii efective – soluții viabile și semnificative, capabile să repare prejudiciile și să prevină re-victimizarea;
- responsabilitatea sistemului – mecanisme de transparență, control și răspundere pentru întreaga arhitectură judiciară și cvasi-judiciară¹⁹.

În vederea îmbunătățirii calității și responsabilității sistemelor de justiție, Comitetul CEDAW recomandă în mod expres colectarea de date dezagregate pe gen și elaborarea de indicatori privind accesul la justiție. În particular, statele sunt încurajate să colecteze date privind: numărul și distribuția geografică a mecanismelor de soluționare a litigiilor și a furnizorilor de asistență juridică; numărul și distribuția pe sexe a profesioniștilor din organisme

15 CEDAW – Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată de Adunarea Generală a ONU la 18 decembrie 1979; Republica Moldova a ratificat-o prin Decizia Parlamentului nr. 87-XII din 28 aprilie 1994. Textul convenției: OHCHR, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Disponibil la: <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>; pagina OHCHR despre convenție: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

16 Consiliul de Securitate al ONU, *Rezoluția 1325 (2000) privind femeile, pacea și securitatea* (text integral; alternativ la UN Women). Disponibil la: <https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/WPS%20SRES1325%20.pdf>; pagina UN despre rezoluție: <https://www.un.org/shestandsforspeace/content/united-nations-security-council-resolution-1325-2000-sres1325-2000>

17 Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing (1995) (text integral). Disponibile la: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>; pagină UN Women (profil): <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

18 Agenda 2030, *Obiectivul de Dezvoltare Durabilă nr. 5 – Egalitate de gen* (pagina ONU, sustainability): <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>; SDG 5 – Pagina oficială UN DESA (ținte și indicatori): <https://sdgs.un.org/goals/goal5>

19 Comitetul CEDAW, *Recomandarea generală nr. 33 privind accesul femeilor la justiție*, UN Doc. CEDAW/C/GC/33, 23 iulie 2015: PDF (biblioteca digitală ONU): https://digitallibrary.un.org/record/807253/files/CEDAW_C_GC_33-EN.pdf; pagină OHCHR Treaty Bodies (descărcare alternativă): https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?Lang=en&symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F33

judiciare și cvasi-judiciare; precum și natura, durata și rezultatul cauzelor depuse și soluționate – toate defalcate în funcție de sexul reclamantului. De asemenea, sunt recomandate studiile calitative și analizele de gen pentru a identifica factorii care promovează sau limitează accesul deplin al femeilor la justiție, precum și pentru a elabora politici bazate pe dovezi.

În acest cadru, Raportorul Special al ONU privind independența judecătorilor și avocaților²⁰ (proceduri speciale ale Consiliului ONU pentru Drepturile Omului) joacă un rol semnificativ în promovarea drepturilor femeilor și ale grupurilor subreprezentate în sistemul judiciar. Mandatul vizează documentarea încălcărilor independenței profesiilor juridice, monitorizarea progreselor, emiterea de recomandări către state și alți actori și identificarea de soluții pentru consolidarea independenței justiției.

În Raportul către Adunarea Generală A/76/142 (2021), Raportorul Special a analizat participarea femeilor în administrarea justiției, evidențiind obstacole normative, instituționale, structurale și culturale care afectează accesarea, promovarea și retenția în magistratură și procuratură. Printre recomandări se regăsesc: măsurile temporare speciale (inclusiv cotele) acolo unde persistă subreprezentarea; standardele de recrutare și promovare care elimină barierele birocratice și „plafonul de sticlă”; formarea continuă privind identificarea și combaterea stereotipurilor; sprijinirea rețelelor profesionale și a mentoratului; precum și alinierea la obiectivele Agendei 2030 (inclusiv țintele relevante ale SDG 5) pentru creșterea reprezentării femeilor în funcțiile publice din justiție.

Raportorul Special a formulat, între altele, următoarele recomandări:

- Să se conceapă și să se implementeze un sistem de cote care să nu fie pur simbolic, asigurându-se egalitatea de accesare la funcțiile din administrarea justiției și o distribuție echilibrată la nivel geografic sau regional;
- Să se folosească Obiectivele de Dezvoltare Durabilă astfel încât, până în 2030, femeile să dețină 50 % dintre funcțiile publice, atât în sistemul judiciar, cât și în procuratură;
- Să se adopte standarde materiale și procedurale care să garanteze participarea egală a femeilor la luarea deciziilor în instituțiile publice, inclusiv în instanțe și procuraturi;
- Să se revizuiască cerințele formale pentru accesarea și promovarea în profesia judiciară, astfel încât „plafonul de sticlă” să fie înlăturat și să nu existe bariere birocratice care împiedică femeile să ocupe funcții în sistemul judiciar;
- Să se elimine stereotipurile care limitează femeile la anumite domenii de drept sau la niveluri inferioare în ierarhia judiciară;
- Să se încurajeze crearea de asociații ale judecătorelor și procuroarelor, menite să consolideze participarea femeilor în profesiile judiciare și de procuratură.

Angajamentele OSCE și principiile privind independența justiției

Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE) subliniază constant că egalitatea deplină și efectivă între femei și bărbați constituie un principiu fundamental al unei societăți juste și democratice, bazate pe statul de drept și pe respectarea drepturilor omului. În ultimele trei decenii, OSCE și-a asumat angajamente semnificative privind nediscriminarea și egalitatea de gen, recunoscând că acestea sunt condiții esențiale pentru consolidarea democrației și a bunei guvernări, inclusiv în domeniul justiției²¹.

Un pas decisiv a fost adoptarea de către Consiliul Ministerial al OSCE a Deciziei nr. 14/04 – 2004 Planul de Acțiune al OSCE privind Promovarea Egalității de Gen (Sofia, 7 decembrie 2004)²², care stabilește un cadru politic comprehensiv pentru promovarea egalității de gen în toate domeniile de activitate ale OSCE și în statele participante. Documentul prevede măsuri concrete pentru asigurarea unui cadru juridic și politic nediscriminatoriu, promovarea participării femeilor la viața publică și politică (inclusiv în structuri de decizie), mainstreaming de gen în politici și programe, precum și combaterea stereotipurilor și a barierelor instituționale.

În implementarea Planului, OSCE/ODIHR (Biroul pentru Instituții Democratice și Drepturile Omului) a dezvoltat programe și instrumente practice pentru integrarea perspectivei de gen în sistemele judiciare, inclusiv ghiduri, instruiți și asistență tehnică pentru autoritățile naționale. Complementar, ODIHR a publicat în 2010 „Recomandările

20 Raportorul Special al ONU privind independența judecătorilor și avocaților, *Participation of women in the administration of justice*, A/76/142, 25 iulie 2021 (pagina oficială UN Docs): <https://docs.un.org/en/A/76/142>

21 OSCE Ministerial Council, *Decision No. 14/04 – 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality*, Sofia, 7 decembrie 2004. PDF oficial: <https://www.osce.org/files/f/documents/7/d/23295.pdf>

22 <https://www.osce.org/>

de la Kyiv privind Independența judiciară în Europa de Est, Caucazul de Sud și Asia Centrală”, un reper în materie de standarde pentru independența judiciară. Aceste recomandări prevăd, între altele, că „structura sistemului judiciar ar trebui, pe cât posibil, să reflecte compoziția populației” și că grupurile subreprezentate trebuie încurajate să dobândească pregătirea și calificările necesare pentru a accede la funcții judiciare²³.

OSCE/ODIHR subliniază, de asemenea, interdependența dintre egalitatea de gen și independența justiției: fără accedere echitabilă în profesiile juridice și fără reprezentare proporțională la nivel decizional, încrederea publicului în sistemul judiciar poate fi afectată. Documentul „ODIHR și statul de drept” (2023) evidențiază că promovarea echilibrului de gen în sistemele judiciare contribuie la consolidarea statului de drept, la calitatea actului de justiție și la responsabilizarea instituțiilor²⁴.

Astfel, OSCE recunoaște că femeile pot întâmpina bariere multiple și intersectate – de gen, vârstă, origine etnică, dizabilitate, orientare sexuală sau statut socioeconomic – care le afectează accesul și ascensiunea profesională în justiție. Prin urmare, statele participante sunt încurajate să adopte măsuri legislative și instituționale pentru atingerea echilibrului de gen în organele legislative, judiciare și executive, să dezvolte mecanisme de monitorizare și raportare privind progresele și să asigure colectarea de date dezagregate pe gen, formarea continuă a personalului și sprijinirea rețelelor profesionale ale femeilor din sectorul justiției.

Standardele Consiliului Europei

Pe plan european, Convenția Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) consacră, prin articolul 14, interzicerea oricărei forme de discriminare în exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de aceasta, pe criterii de sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau de altă natură, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alt statut²⁵.

În completare, Protocolul nr. 12 la CEDO extinde interdicția discriminării la toate drepturile prevăzute de lege, aplicându-se tuturor acțiunilor autorităților publice²⁶.

Un alt instrument esențial este Carta Socială Europeană (CSE), care, la articolul 1 alineatul (2), garantează dreptul lucrătorilor de a-și câștiga existența într-o profesie liber întreprinsă, fără discriminare, iar la articolul 4 alineatul (3) consacră dreptul lucrătorilor și lucrătoarelor la salarizare egală pentru munca de valoare egală²⁷. De asemenea, articolul 15 alineatul (2) protejează dreptul persoanelor cu dizabilități la integrare profesională și socială, în timp ce articolul 20 garantează egalitatea de șanse și tratament în domeniul muncii și al ocupării forței de muncă, fără discriminare în funcție de sex. Totodată, articolul 27 subliniază dreptul lucrătorilor cu responsabilități familiale la egalitate de șanse și tratament, promovând măsuri care să asigure compatibilitatea vieții profesionale cu cea de familie²⁸.

Egalitatea între femei și bărbați constituie o valoare fundamentală a Consiliului Europei, derivată din principiul nediscriminării consacrat de CEDO și de CSE. Această valoare este reafirmată în alte convenții ale Consiliului Europei, printre care: Convenția privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul)²⁹, Convenția privind lupta împotriva traficului de ființe umane (Convenția de la Varșovia)³⁰, Convenția pentru protecția copiilor împotriva exploatarei sexuale și a abuzurilor sexuale (Convenția de la Lanzarote)³¹.

În ansamblu, aceste tratate stabilesc o obligație pozitivă a statelor membre de a asigura egalitatea efectivă între femei și bărbați, inclusiv în sectorul justiției, prin politici, legislație și mecanisme de implementare eficiente.

23 OSCE/ODIHR, *Kyiv Recommendations on Judicial Independence in Eastern Europe, South Caucasus and Central Asia* (2010), § 24. PDF oficial: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/3/73487.pdf>

24 OSCE/ODIHR, *ODIHR and the Rule of Law* (2023) – prezentare a rolului ODIHR în sprijinirea independenței judiciare, metodologiilor de monitorizare și integrității sistemului. PDF oficial: <https://www.osce.org/files/f/documents/5/e/596494.pdf>

25 Consiliul Europei, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului (ETS nr. 005), articolul 14 – Interzicerea discriminării*. Disponibil la: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG

26 Consiliul Europei, *Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (ETS nr. 177), articolul 1 – Interzicerea generală a discriminării*. Disponibil la: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=177>

27 Consiliul Europei, *Carta Socială Europeană revizuită (ETS nr. 163)*, articolele 1(2) și 4(3). Disponibil la: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter>

28 Ibidem, articolele 15(2), 20 și 27.

29 Consiliul Europei, *Convenția privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul, CETS nr. 210)*. Disponibil la: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention>

30 Consiliul Europei, *Convenția privind lupta împotriva traficului de ființe umane (CETS nr. 197)*. Disponibil la: <https://www.coe.int/en/web/anti-human-trafficking>

31 Consiliul Europei, *Convenția pentru protecția copiilor împotriva exploatarei sexuale și a abuzurilor sexuale (Convenția de la Lanzarote, CETS nr. 201)*. Disponibil la: <https://www.coe.int/en/web/children/lanzarote-convention>

Consiliul Europei oferă un cadru normativ și de politici coerent pentru promovarea egalității de gen în sistemul judiciar, alcătuit din Strategiile de Egalitate de Gen 2014–2017, 2018–2023 și 2024–2029³², precum și dintr-o serie de recomandări ale Comitetului de Miniștri care stabilesc standarde clare privind egalitatea de gen, selecția și promovarea bazate pe merit, participarea echilibrată la decizie și combaterea oricărei forme de sexism în instituțiile judiciare. Printre cele mai relevante se numără: Recomandarea CM/Rec(2010)12 privind statutul judecătorilor și independența, eficiența și responsabilitățile acestora³³; Recomandarea CM/Rec(2019)1 privind prevenirea și combaterea sexismului³⁴; Recomandarea Rec(98)14 privind integrarea dimensiunii de gen în toate politicile și activitățile publice³⁵; Recomandarea Rec(2003)3 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul decizional politic și public³⁶; Recomandarea Rec(96)5 privind reconcilierea vieții profesionale și de familie³⁷.

Aceste instrumente stabilesc principiile-cheie pentru garantarea egalității de gen: nediscriminarea, meritocrația, participarea echilibrată la procesul decizional, prevenirea sexismului și integrarea dimensiunii de gen în toate politicile publice. De asemenea, Comisia Europeană pentru Eficiența Justiției (CEPEJ) a elaborat standarde specifice pentru asigurarea egalității de gen în sistemul judiciar. Liniile Directoare CEPEJ privind egalitatea de gen în recrutarea și promovarea judecătorilor, adoptate în decembrie 2022³⁸, reprezintă cel mai recent și cuprinzător instrument în acest domeniu, care sprijină eforturile autorităților naționale de a realiza egalitatea de gen în profesia de judecător. Punerea lor în aplicare poate fi adaptată la circumstanțele specifice ale fiecărui stat membru, având în vedere că sistemele judiciare se află în etape diferite ale implementării egalității de gen.

Liniile directoare CEPEJ subliniază importanța unei abordări integrate și bazate pe dovezi, care să includă recrutarea, promovarea, formarea profesională, echilibrul muncă-viață și eliminarea stereotipurilor. Acestea recomandă statelor membre să elaboreze politici publice bazate pe evaluări detaliate ale inegalităților persistente și să creeze un mediu de lucru care respectă principiul nediscriminării și egalității reale între femei și bărbați.

Dreptul Uniunii Europene: anti-discriminarea, echilibrul muncă-viață și acțiunea pozitivă

Dreptul Uniunii Europene oferă un cadru juridic complex și direct aplicabil pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și pentru protecția împotriva discriminării în toate domeniile vieții profesionale. Acest cadru se întemeiază pe Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care, la articolul 21, interzice orice formă de discriminare, inclusiv pe criteriul de sex, iar la articolul 23 garantează egalitatea între femei și bărbați „în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea”³⁹. Totodată, articolul 33 al Cartei consacră dreptul la o viață de familie, menționând că „pentru a putea concilia viața de familie și viața profesională, orice persoană are dreptul de a fi protejată împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu parental acordat în urma nașterii sau adopției unui copil”⁴⁰. În dreptul primar, articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) consacră principiul egalității de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, iar alineatul (4) permite adoptarea de măsuri de acțiune pozitivă pentru a asigura egalitatea deplină în practică⁴¹.

La nivel secundar, legislația Uniunii Europene privind egalitatea de gen și nediscriminarea a fost dezvoltată progresiv printr-o serie de directive-cheie. Printre cele mai relevante se numără Directiva 2006/54/CE privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și

32 Consiliul Europei, *Strategia de Egalitate de Gen 2024–2029*, disponibil la: <https://rm.coe.int/presentation-ges-2024-2025-cg-2751-6499-7130-1/1680b259d5>

33 Consiliul Europei, *Recomandarea CM/Rec(2010)12 a Comitetului de Miniștri privind judecătorii: independență, eficiență și responsabilități*. Disponibil la: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805afb78

34 Consiliul Europei, *Recomandarea CM/Rec(2019)1 a Comitetului de Miniștri privind prevenirea și combaterea sexismului*. Disponibil la: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?ObjectId=090000168093b26a

35 Consiliul Europei, *Recomandarea Rec(98)14 a Comitetului de Miniștri privind integrarea dimensiunii de gen (gender mainstreaming)*. Disponibil la: [https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:\[%2209000016804ec94a%22\],%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22\]}](https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:[%2209000016804ec94a%22],%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22]})

36 Consiliul Europei, *Recomandarea Rec(2003)3 a Comitetului de Miniștri privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul decizional politic și public*. Disponibil la: <https://rm.coe.int/1680519084>

37 Consiliul Europei, *Recomandarea Rec(96)5 a Comitetului de Miniștri privind reconcilierea vieții profesionale și de familie*. Disponibil la: <https://rm.coe.int/16804d4ea1>

38 CEPEJ (Consiliul Europei), *Liniile directoare privind egalitatea de gen în recrutarea și promovarea judecătorilor* (adoptate la 7 decembrie 2022). Disponibil la: <https://rm.coe.int/cepej-2022-10-guidelines-on-gender-equality-en-adopted/1680a95679>

39 Uniunea Europeană, *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*, art. 21 și art. 23. Disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

40 Ibidem, art. 33 – Viața de familie și profesională.

41 Uniunea Europeană, *Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)*, art. 157. Disponibil la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A12008E157>

ocupare, care interzice discriminarea directă și indirectă pe criteriul sexului și garantează accesul egal la angajare, promovare, formare profesională, condiții de muncă și regimuri de securitate socială⁴².

În paralel, Directiva 2000/43/CE asigură aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică⁴³, iar Directiva 2000/78/CE instituie cadrul general în favoarea egalității de tratament în încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, interzicând discriminarea pe motive de religie, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală⁴⁴. Aceasta din urmă consacră, la articolul 5, obligația angajatorilor de a adopta măsuri de adaptare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități, în scopul facilitării accederii, participării și avansării în muncă, cu excepția cazurilor în care aceste măsuri ar impune o sarcină disproporționată pentru angajator. În acest sens, trebuie menționat și faptul că Uniunea Europeană este parte la Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CRPD), ceea ce consolidează obligațiile sale internaționale privind adaptarea rezonabilă și nediscriminarea⁴⁵.

Un alt instrument major este Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru părinți și îngrijitori, care stabilește standarde minime privind concediul de paternitate, concediul parental (parțial netransferabil), concediul pentru îngrijitori și posibilitatea de a solicita aranjamente flexibile de lucru⁴⁶. Această directivă, în vigoare din 2019, a abrogat Directiva 2010/18/UE privind concediul parental, consolidând drepturile părinților lucrători și facilitând participarea egală a femeilor și bărbaților pe piața muncii.

În completare, Directiva 92/85/CEE privind îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru lucrătoarele gravide, lăuze sau care alăptează garantează protecția maternității și a condițiilor de muncă, interzicând concedierea din motive de sarcină⁴⁷. Totodată, Directiva 79/7/CEE consacră principiul egalității de tratament între femei și bărbați în regimurile legale de securitate socială⁴⁸.

Egalitatea între femei și bărbați în domeniul muncii și al remunerației este consolidată suplimentar de Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială, care întărește aplicarea principiului „plată egală pentru aceeași muncă sau de aceeași valoare”⁴⁹. Directiva introduce măsuri concrete de transparență, precum dreptul lucrătorilor de a primi informații privind criteriile de determinare a salariilor, obligația angajatorilor de a raporta diferențele de remunerare între femei și bărbați, evaluări ale funcțiilor bazate pe criterii neutre din punct de vedere al genului și mecanisme eficiente de asigurare a respectării legii. Statele membre trebuie să transpună această directivă până la 7 iunie 2026, ceea ce va reprezenta un pas esențial în reducerea decalajului salarial de gen.

Dreptul Uniunii Europene include, de asemenea, o serie de acte normative care vizează formele atipice de muncă, având un impact direct asupra egalității de tratament: Directiva 97/81/CE privind munca cu fracțiune de normă, Directiva 1999/70/CE privind contractele de muncă pe durată determinată și Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară⁵⁰. Aceste instrumente urmăresc prevenirea tratamentului discriminatoriu între lucrătorii cu forme de muncă atipice și cei angajați cu normă întreagă, reducând inegalitățile care afectează în special femeile.

Conceptul de acțiune pozitivă ocupă un loc central în arhitectura dreptului Uniunii Europene. Potrivit articolului 157 alineatul (4) TFUE și articolului 23 din Cartă, statele membre pot adopta măsuri specifice, temporare sau permanente, pentru a compensa dezavantajele determinate de subreprezentarea unuia dintre sexe și pentru a accelera realizarea egalității de facto.

42 Parlamentul European și Consiliul, *Directiva 2006/54/CE privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și ocupare*, JO L 204, 26.7.2006, p. 23–36. Disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>

43 Consiliul Uniunii Europene, *Directiva 2000/43/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică*, JO L 180, 19.7.2000, p. 22–26. Disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj>

44 Consiliul Uniunii Europene, *Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă*, JO L 303, 2.12.2000, p. 16–22. Disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>

45 Organizația Națiunilor Unite, *Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CRPD)*, adoptată la New York la 13 decembrie 2006, ratificată de UE prin Decizia 2010/48/CE. Disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0048>

46 Parlamentul European și Consiliul, *Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru părinți și îngrijitori*, JO L 188, 12.7.2019, p. 79–93. Disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

47 Consiliul Uniunii Europene, *Directiva 92/85/CEE privind îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru lucrătoarele gravide, lăuze sau care alăptează*, JO L 348, 28.11.1992, p. 1–7. Disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj>

48 Consiliul Uniunii Europene, *Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale*, JO L 6, 10.1.1979, p. 24–25. Disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj>

49 Parlamentul European și Consiliul, *Directiva (UE) 2023/970 privind consolidarea aplicării principiului remunerației egale pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între femei și bărbați*, JO L 132, 17.5.2023, p. 21–44. Disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>

50 Consiliul Uniunii Europene, *Directivile 97/81/CE, 1999/70/CE și 2008/104/CE privind munca cu fracțiune de normă, contractele pe durată determinată și munca prin agent de muncă temporară*. Disponibile la: <https://eur-lex.europa.eu>

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a confirmat în mod constant legitimitatea acestor măsuri, în cauze precum *Kalanke* (C-450/93), *Marschall* (C-409/95) și *Abrahamsson* (C-407/98), subliniind că acțiunea pozitivă trebuie să urmărească un scop legitim, să respecte principiul proporționalității și să nu excludă evaluarea individuală a candidaților⁵¹. În același timp, jurisprudența clasică a Curții – *Defrenne* (C-43/75) privind efectul direct al principiului egalității de remunerare, *Bilka-Kaufhaus* (C-170/84) privind testul de justificare obiectivă, precum și cauzele *Danfoss* (C-109/88) și *Enderby* (C-127/92) privind probele statistice în cazurile de plată inegală – a consolidat aplicarea efectivă a egalității de tratament în practică⁵².

În sfera politicilor publice, Strategia Uniunii Europene pentru egalitatea de gen 2020–2025 promovează integrarea dimensiunii de gen („gender mainstreaming”) în toate domeniile de acțiune, recunoscând persistența decalajelor structurale și necesitatea unor politici proactive. Aceasta completează abordarea juridică, oferind un cadru politic coerent pentru atingerea egalității de facto, în special în domenii precum ocuparea forței de muncă, echilibrul muncă-viață, combaterea violenței bazate pe gen și reprezentarea echilibrată în procesul decizional.

Standardele Organizației Internaționale a Muncii (OIM)

Cadrul european și internațional de protecție a egalității de gen este completat și consolidat de standardele Organizației Internaționale a Muncii (OIM), care stabilesc norme universale privind egalitatea de șanse și de tratament, nediscriminarea în ocuparea forței de muncă, egalitatea de remunerare, protecția maternității, echilibrul dintre viața profesională și cea de familie, precum și prevenirea violenței și a hărțuirii la locul de muncă.

Aceste instrumente, de natură convențională, impun statelor membre obligații juridice directe și oferă orientări de politică publică menite să asigure participarea egală a femeilor și bărbaților la viața economică și profesională, fără restricții sau bariere bazate pe motive de sex, statut familial, dizabilitate ori alte circumstanțe personale.

Standardele OIM au o valoare universală și constituie un cadru de referință complementar pentru normele Consiliului Europei și ale Uniunii Europene. Ele oferă o abordare integrată asupra egalității de gen, combinând aspectele juridice, economice și sociale, și promovează o viziune centrată pe demnitatea umană, incluziunea și justiția socială. Pentru Republica Moldova, aplicarea acestor convenții contribuie la consolidarea cadrului național de protecție a drepturilor femeilor în muncă, la îmbunătățirea accederii lor în profesiile juridice și la garantarea participării lor egale în sistemul de justiție și în viața profesională.

Un pilon central al acestui sistem normativ îl constituie Convenția OIM nr. 111 (1958) privind discriminarea (în domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei), care interzice orice formă de discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, origine națională sau socială și obligă statele părți să promoveze politici active de egalitate de șanse și de tratament în domeniul formării profesionale, ocupării forței de muncă și exercitării profesiei⁵³. Această convenție este considerată una dintre cele „opt convenții fundamentale” ale OIM și constituie o referință directă pentru definirea standardelor de nediscriminare atât în dreptul internațional, cât și în dreptul Uniunii Europene și al Consiliului Europei.

În același timp, Convenția OIM nr. 100 (1951) privind egalitatea de remunerare stabilește principiul plății egale pentru o muncă de valoare egală, reprezentând primul instrument internațional care garantează remunerarea echitabilă între femei și bărbați pentru activități comparabile⁵⁴. Această convenție impune statelor să adopte legislație și mecanisme de control care să prevină discriminarea salarială directă și indirectă, precum și să instituie criterii obiective de evaluare a posturilor, neutre din punct de vedere al genului.

În ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea familială, standardele OIM consacră drepturile lucrătorilor și lucrătoarelor care dețin responsabilități familiale. Convenția OIM nr. 156 (1981) și Recomandarea nr. 165 (1981) stabilesc obligația statelor de a adopta politici publice care să permită exercitarea dreptului la muncă fără discriminare pe motivul responsabilităților familiale, precum și dezvoltarea unor servicii și aranjamente

51 Curtea de Justiție a Uniunii Europene, *Hotărârile Kalanke* (C-450/93), *Marschall* (C-409/95) și *Abrahamsson* (C-407/98) privind aplicarea art. 157(4) TFUE. Disponibil la: <https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/jurisprudence.html>

52 Curtea de Justiție a Uniunii Europene, *Hotărârile Defrenne* (C-43/75), *Bilka-Kaufhaus* (C-170/84), *Danfoss* (C-109/88) și *Enderby* (C-127/92) privind principiul egalității de remunerare și probele statistice. Disponibil la: <https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/jurisprudence.html>

53 OIM, *Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea (ocupare și profesie)*, adoptată la Geneva la 25 iunie 1958, în vigoare la 15 iunie 1960. Text oficial și ratificări. Disponibil la: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256

54 OIM, *Convenția nr. 100/1951 privind remunerarea egală între bărbați și femei pentru muncă de valoare egală*, adoptată la Geneva la 29 iunie 1951, în vigoare la 23 mai 1953. Text și ratificări. Disponibil la: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245

flexibile (concedii, program adaptat, servicii de îngrijire)⁵⁵. Deși această convenție nu a fost încă ratificată de Republica Moldova, principiile sale se regăsesc implicit în legislația națională privind egalitatea de șanse și pot fi integrate progresiv prin măsuri de politică publică, în concordanță cu Directivele Uniunii Europene privind echilibrul muncă-viață.

O componentă esențială a protecției femeilor în muncă o constituie Convenția OIM nr. 183 (2000) privind protecția maternității, care actualizează și extinde standardele internaționale anterioare privind concediul de maternitate, sănătatea și securitatea la locul de muncă, protecția împotriva concedierii din motive de sarcină și drepturile la indemnizații de maternitate⁵⁶. Recomandarea nr. 191 (2000) care o însoțește prevede măsuri suplimentare privind durata concediului, facilități de alăptare, precum și protecția lucrătoarelor cu contracte atipice. Republica Moldova a ratificat această convenție în anul 2006, angajându-se să asigure condiții sigure și nediscriminatorii pentru femeile însărcinate și mamele lucrătoare⁵⁷.

Un progres major la nivel internațional îl reprezintă adoptarea Convenției OIM nr. 190 (2019) privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, completată de Recomandarea nr. 206 (2019). Aceasta este prima convenție internațională care abordează în mod explicit fenomenul violenței și hărțuirii, inclusiv hărțuirea sexuală, ca formă de încălcare a drepturilor omului și de discriminare de gen⁵⁸.

Convenția stabilește obligații clare pentru state: adoptarea unei legislații care să interzică violența și hărțuirea la locul de muncă, crearea unor mecanisme de plângere și de sprijin pentru victime, sancționarea comportamentelor abuzive și desfășurarea unor programe de formare și sensibilizare pentru angajatori și lucrători. Ea se aplică tuturor formelor de muncă, indiferent dacă sunt remunerate sau neremunerate, formale sau informale, publice sau private. Republica Moldova a ratificat Convenția nr. 190 la 28 decembrie 2023, iar aceasta a intrat în vigoare la 19 martie 2025, marcând un moment semnificativ în consolidarea cadrului juridic național privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, inclusiv a hărțuirii sexuale⁵⁹.

Toate aceste instrumente sunt completate de mecanismele de supraveghere ale OIM, în special Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor (CEACR), care evaluează periodic implementarea obligațiilor internaționale. În cazul Republicii Moldova, CEACR a formulat, în rapoartele sale recente, observații privind aplicarea efectivă a Convențiilor nr. 100, 111 și 183, recomandând măsuri suplimentare pentru asigurarea egalității de remunerare, pentru combaterea stereotipurilor de gen în muncă și pentru întărirea mecanismelor de prevenire a discriminării⁶⁰.

Cadrul juridic internațional și european creează obligații clare pentru Republica Moldova în domeniul promovării egalității de gen, inclusiv în profesiile juridice. În acest context, legislația națională reflectă o evoluție constantă spre alinierea la standardele internaționale și europene în materie de nediscriminare și egalitate de șanse. În calitate de țară candidată la Uniunea Europeană și stat membru al Consiliului Europei, Republica Moldova trebuie să își alinieze legislația, politicile și practicile la aceste standarde, consolidând cadrul normativ intern privind egalitatea de șanse și tratamentul echitabil în toate profesiile, inclusiv în cele juridice.

Baza constituțională a egalității de gen este consacrată de articolul 16 din Constituția Republicii Moldova⁶¹, iar art. 43 alin. (1) garantează dreptul la muncă și libera alegere a muncii/profesiei.

În plan legislativ, Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității reprezintă instrumentul central în materie de prevenire și combatere a discriminării, garantând egalitatea tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în viața politică, economică, socială și profesională, indiferent de sex, identitate de gen, statut matrimonial,

55 OIM, *Convenția nr. 156/1981 privind lucrătorii cu responsabilități familiale și Recomandarea nr. 165/1981*, adoptate la Geneva la 23 iunie 1981. Text și ratificări. Disponibile la: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301

56 OIM, *Convenția nr. 183/2000 privind protecția maternității și Recomandarea nr. 191/2000*, adoptate la Geneva la 15 iunie 2000. Text și ratificări. Disponibile la: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328

57 Republica Moldova – fișa de ratificare C183/2000, OIM NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2310663,102695

58 OIM, *Convenția nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii și Recomandarea nr. 206/2019*, adoptate la Geneva la 21 iunie 2019. Text și documente de implementare disponibile la: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang-en/index.htm

59 ONU Republica Moldova, *Convenția OIM nr. 190 intră în vigoare în Republica Moldova – 19 martie 2025*, comunicat de presă, 19 martie 2025. Disponibil la: <https://moldova.un.org/ro/291194-ilo-convention-no-190-eliminating-violence-and-harassment-world-work-comes-force-republic>

60 OIM, *Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor (CEACR) – observații și rapoarte pentru Republica Moldova*. Disponibile la: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::>

61 Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994, Monitorul Oficial nr. 1 din 12.08.1994, art. 16. Disponibilă la: https://www.constcourt.md/public/files/file/Actele%20Curtii/Constitutia_RM_RO.pdf

orientare sexuală, dizabilitate sau orice alt criteriu⁶². Totodată, Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați stabilește principiul egalității de șanse în toate sferile activității, impunând autorităților publice obligația de a promova participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în procesul decizional, inclusiv în instituțiile judiciare și organele de autoadministrare profesională⁶³. Această lege are un caracter transversal, aplicându-se inclusiv proceselor de selecție, evaluare, promovare și formare continuă a profesioniștilor din domeniul justiției.

Codul muncii al Republicii Moldova completează cadrul legislativ, consacrand în articolul 8 principiul egalității în drepturi a salariaților și interzicând discriminarea directă sau indirectă în relațiile de muncă, inclusiv în baza criteriului de sex⁶⁴. Aceste dispoziții au relevanță directă pentru personalul auxiliar al instanțelor și al organelor procuraturii, precum și pentru alte funcții publice juridice, unde tratamentul egal și accesul echitabil la carieră trebuie garantate în mod efectiv.

În domeniul justiției, egalitatea de gen se reflectă și în actele speciale care reglementează profesiile juridice. De exemplu, Legea nr. 544/1995 privind statutul judecătorului, Legea nr. 3/2016 privind procuratura, Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură, Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor și Legea nr. 113/2010 privind executorii judecătorești, deși nu conțin dispoziții explicite privind egalitatea de gen, trebuie aplicate în concordanță cu principiile generale ale egalității și nediscriminării.

62 Legea nr. 121 din 25.05.2012 privind asigurarea egalității, Monitorul Oficial nr. 103 din 29.05.2012. Disponibilă la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144449&lang=ro#

63 Legea nr. 5 din 09.02.2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Monitorul Oficial nr. 47–50 din 24.03.2006. Disponibilă la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144448&lang=ro#

64 Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003, Monitorul Oficial nr. 159–162 din 29.07.2003, art. 8. Disponibil la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=151096&lang=ro#

CAPITOLUL I: ACCESUL ȘI EXERCITAREA PROFESIILOR JURIDICE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

1.1. ACCEDEREA EGALĂ ÎN PROFESIILE JURIDICE: REGLEMENTĂRI, PROCEDURI ȘI CRITERII

Accesul egal la profesiile juridice⁶⁵ constituie fundamentul oricărui sistem de justiție echitabil și reprezentativ, iar garanțiile juridice și instituționale care asigură acest acces sunt esențiale pentru protecția și promovarea femeilor în domeniul juridic.

Accederea în profesiile juridice din Republica Moldova este reglementată printr-un dublu cadru: norme generale de egalitate și nediscriminare și legi speciale pentru fiecare profesie. La nivel general, Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității interzice discriminarea, inclusiv pe criteriul de sex/identitate de gen, în domeniul ocupării forței de muncă și al accesului la profesii, acoperind recrutarea, selecția și numirea în funcții, iar Legea nr. 5/2006 consacră obligația autorităților de a promova efectiv egalitatea de șanse între femei și bărbați în viața publică și profesională. În materia prevenției și remedierii discriminării funcționează Consiliul pentru Egalitate, instituit prin Legea nr. 298/2012 și redenumit prin Legea nr. 2/2023, cu competențe în examinarea sesizărilor și formularea de recomandări. Aceste norme fac parte din arhitectura internă de conformare la angajamentele internaționale ale statului (CEDAW, Carta socială europeană revizuită).

Legislația Republicii Moldova garantează, în principiu, accesul egal al femeilor și bărbaților la toate profesiile juridice. Nu există prevederi legale care să excludă sau să condiționeze apartenența la un anumit gen pentru ocuparea funcțiilor de judecător, procuror, avocat, notar sau executor judecătoresc – criteriile de accedere se bazează pe calificare, experiență și integritate. Fiecare profesie juridică este reglementată prin legi speciale care stabilesc condițiile de admitere, iar aceste condiții sunt formulate unitar, fără diferențe între candidații femei și bărbați.

În ceea ce privește **judecătorii**, Constituția RM în art. 116 prevede că judecătorii sunt numiți până la atingerea plafonului de vârstă, eliminând vechiul model al numirii inițiale pe 5 ani. Cadrul primar, și anume Legea nr. 544/1995 privind statutul judecătorului, Legea nr. 514/1995 privind organizarea judecătorească și Legea nr. 947/1996 privind CSM, stabilește criteriile de accedere, etapele carierei (numire, evaluare, transfer, promovare), respectiv rolul CSM în gestiunea carierei și organizarea concursurilor. Accederea în funcția de judecător se desfășoară în baza unui parcurs normativ unitar, care îmbină condițiile de eligibilitate, verificările de integritate și sănătate, înscrierea în registrul dedicat, selecția prin concurs și, în final, numirea prin decret prezidențial urmată de depunerea jurământului.

Pe dimensiunea formării profesionale, legea admite două căi: absolvirea Institutului Național al Justiției (INJ) sau, alternativ, o vechime profesională recentă într-una dintre profesiile juridice enumerate de lege; în ambele

⁶⁵ **Notă:** Autorii recunosc că mai multe convenții ale Consiliului Europei la care se face referire în prezentul studiu consacră principiul nediscriminării în contextul protecției victimelor infracțiunilor, și nu în mod direct din perspectiva accesului la profesiile juridice (de exemplu, **Convenția Consiliului Europei privind lupta împotriva traficului de ființe umane** sau **Convenția Consiliului Europei privind protecția copiilor împotriva exploatării sexuale și a abuzurilor sexuale**). Având în vedere că scopul studiului nu este inventarierea exhaustivă a acestor instrumente, autorii au făcut trimitere doar la acele convenții considerate relevante pentru contextul analizei.

situații se impune un standard academic/performativ minimal – media de cel puțin 8,00 la absolvirea INJ ori la examenul susținut în fața Comisiei de absolvire a INJ pentru candidații care acced prin vechime⁶⁶.

Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului de admitere pentru formarea inițială a candidaților la funcții de judecător și de procuror⁶⁷ nu conține niciun element care să favorizeze sau defavorizeze un gen. Cu toate acestea, cadrul normativ actual privind statutul audiențului Institutului Național al Justiției (INJ) generează dificultăți structurale pentru femeile aflate în concediu de maternitate sau de îngrijire a copilului. Conform art. 20 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 152/2006 privind Institutul Național al Justiției, audienții sunt obligați „să frecventeze orele de studiu conform orarului stabilit și să participe la stagiile de practică”, iar absențele nemotivate care depășesc 8 ore academice pe lună constituie abatere disciplinară și temei de încetare a statutului.

Informația privind repartizarea după gen a audienților INJ înmatriculați în anul 2020–2024 este prezentată după cum urmează:

Tabelul 2. Distribuția de gen a audienților INJ candidați la funcția de judecători și procurori (2020–2024)

Audienți	2020 ⁶⁸		2021 ⁶⁹		2022 ⁷⁰		2023 ⁷¹		2024 ⁷²	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
Judecători	5	10	7	8	5	5	18	12	3	9
Procurori	8	12	4	16	5	10	3	12	7	11

Statistic, la examenele de admitere, femeile au avut adesea o rată de succes cel puțin egală cu a bărbaților. De exemplu, în majoritatea promoțiilor INJ din ultimul deceniu, femeile au constituit circa jumătate sau mai mult dintre admiși, reflectând echilibrul de gen al absolvenților de drept (unde femeile sunt peste 50 % din total)⁷³.

Cei eligibili pentru funcția de judecător se înscriu în Registrul participanților la concursul pentru suplinirea funcțiilor vacante de judecător, de președinte sau de vicepreședinte al instanței judecătorești, participă la concursurile organizate de CSM pe baza unui dosar standard și sunt supuși verificărilor de integritate (ANI, CNA, SIS, cu drept de observații)⁷⁴.

Selecția, realizată de Colegiul pentru selecția și evaluarea judecătorilor, este bazată pe merit, iar posturile se atribuie în ordinea descrescătoare a mediei. În etapa finală, CSM propune Președintelui Republicii Moldova numirea candidaților selectați; Președintele numește judecătorii până la atingerea plafonului de vârstă de 65 de ani, având posibilitatea unui singur refuz motivat, în termen determinat, pentru cauze strict delimitate de lege (incompatibilitate, încălcări legale sau procedurale).

Datele furnizate de CSM relevă că, în perioada 2020–2025, admiterea în profesia de judecător a avut loc prin două modalități: în baza vechimii în muncă și în baza absolvirii cursurilor de formare inițială la INJ. Astfel, în anul 2020 au fost numiți în funcție 14 judecători, dintre care 6 bărbați și 5 femei pe baza vechimii în muncă, respectiv 1 bărbat și 2 femei ca absolvenți ai INJ. În anii 2021, 2022 și 2023 nu s-au înregistrat numiri noi. Reluarea procesului de admitere se observă în 2024, când au fost numiți în funcție 38 de judecători, dintre care 3 bărbați și 11 femei

66 Institutul Național al Justiției. *Regulament de organizare și desfășurare a concursului de admitere pentru formarea inițială a candidaților la funcții de judecător și de procuror*. Redacție nouă aprobată prin Hotărârea Consiliului INJ nr. 12/1 din 30 mai 2025, Chișinău, 1 iunie 2025. Disponibil online: <https://www.inj.md/sites/default/files/new/25/regulamente/20250601Regulament-admitere-rednoua1.pdf>

67 Institutul Național al Justiției. „Acte normative interne”. Disponibil online: <https://www.inj.md/ro/acte-normative-interne-0>

68 Raportul de activitate INJ pentru anul 2020. Disponibil online: <https://www.inj.md/sites/default/files/new/21/RAPORT%20INJ%202020%20%28final%29.pdf>

69 Raportul de activitate INJ pentru anul 2021. Disponibil online: <https://www.inj.md/sites/default/files/Raport%20INJ%202021.pdf>

70 Raportul de activitate INJ pentru anul 2022. Disponibil online: <https://www.inj.md/sites/default/files/new/23/hotcon/Raport%20INJ%202022.pdf>

71 Raportul de activitate INJ pentru anul 2023. Disponibil online: <https://www.inj.md/sites/default/files/new/24/regulamente/Raport%20INJ%202023%20var%20fin.pdf>

72 Raportul de activitate INJ pentru anul 2024. Disponibil online: <https://www.inj.md/sites/default/files/new/25/planuri/Raport%20INJ%20pentru%20anul%202024%20.pdf>

73 Centrul de Resurse Juridice din Republica Moldova. *Raport de activitate*. Disponibil online: crjm.org + date dezagregate din rapoartele anuale INJ.

74 Consiliul Superior al Magistraturii. *EXTRAS Nr. 165/14 din 08-04-2025 din Hotărârea CSM nr. 165/14 din 8 aprilie 2025 cu privire la aprobarea Regulamentului cu privire la Registrul participanților la concursul pentru suplinirea funcțiilor vacante de judecător, președinte sau vicepreședinte al instanței judecătorești*. Disponibil online: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=148619&lang=ro

pe baza vechimii în muncă, respectiv 11 bărbați și 13 femei în baza absolvirii INJ. În 2025, situația este atipică, înregistrându-se o singură numire – un bărbat, absolvent INJ.⁷⁵

Analiza structurii de gen arată că, în ansamblu, între 2020 și 2025 au fost numiți 53 de judecători: bărbați: 22 (41,5 %) și femei: 31 (58,5 %).

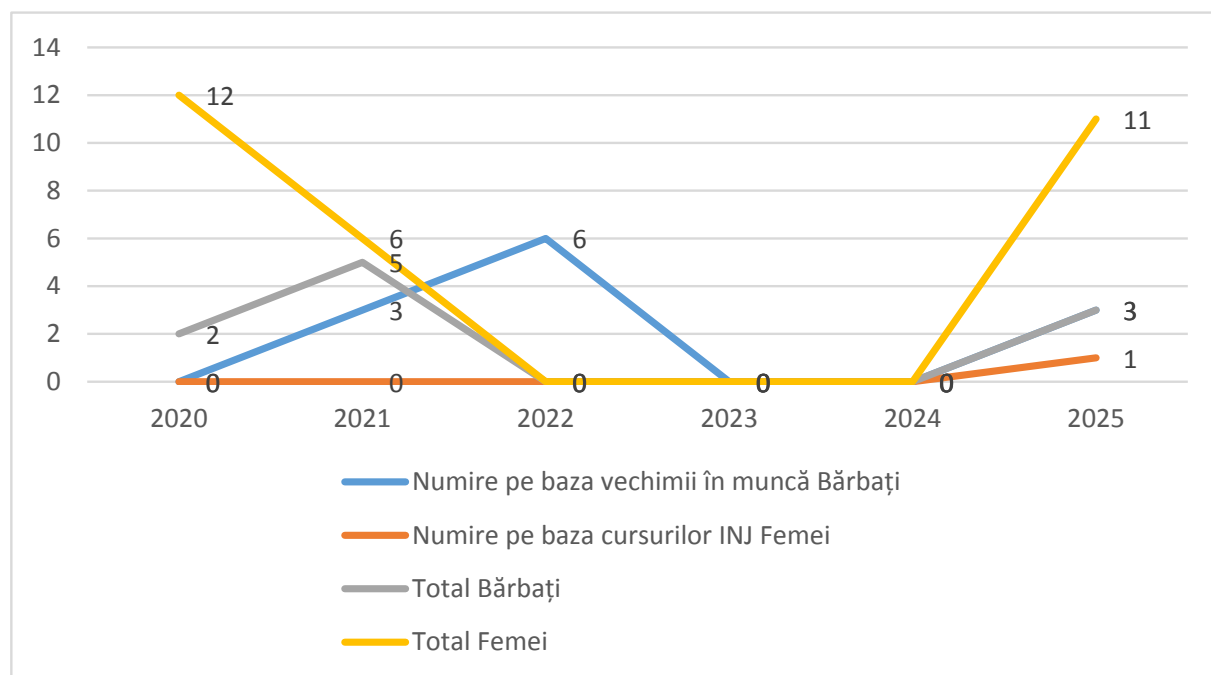


Figura 3. **Numărul de judecători admiși în profesie în perioada 2020–2025**

Aceste cifre confirmă o tendință de feminizare a profesiei, mai ales vizibilă în anul 2024, când femeile au reprezentat 58,5 % din totalul celor numiți. În același timp, se observă că în rândul celor numiți în baza vechimii în muncă femeile sunt predominante (16 femei față de 9 bărbați), iar printre absolvenții INJ balanța este mai echilibrată (15 femei și 13 bărbați). Această dinamică relevă că accederea în profesia de judecător nu este formal limitată de gen, iar evoluția statistică recentă scoate în evidență o creștere a ponderii femeilor în magistratură, aspect ce trebuie corelat cu tendința generală de feminizare a profesiilor juridice din Republica Moldova și cu recomandările Consiliului Europei privind diversitatea și echilibrul de gen în sistemul judiciar.

În cazul **procurorilor**, Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură delimitează explicit funcțiile de execuție și funcțiile de conducere, atribuind Consiliului Superior al Procurorilor (CSP) un rol central în selecție, numirea în funcție, promovare și încetarea atribuțiilor. Accederea la funcția de procuror se realizează exclusiv prin concurs, într-un cadru procedural conceput pentru a fi obiectiv, imparțial și transparent.

Candidează persoanele care îndeplinesc cumulativ condițiile de fond: cetățenia RM și cunoașterea limbii române, lipsa unei măsuri de ocrotire judiciară, studii universitare în drept (licență și master ori echivalente), finalizarea formării inițiale la INJ sau, pentru cei cu vechime, promovarea examenului în fața Comisiei INJ, precum și atingerea mediei minime de 8,00. Se cere reputație ireproșabilă, lipsa unei vinovății constatate pentru infracțiuni, integritate profesională (fără înscrieri negative în ultimii 5 ani) și aptitudine medicală.

Ca alternativă la INJ, sunt eligibili candidații cu cel puțin cinci ani de vechime în funcții juridice clar enumerate (inclusiv procuror/judecător, avocat, ofițer de urmărire penală, funcții juridice în autorități relevante), iar cei cu minimum zece ani de vechime în profesiile-cheie (procuror/judecător/avocat) și încetare neimputabilă pot candida fără examenul în fața Comisiei INJ.

Cariera procurorului este, de asemenea, guvernată de concurs: promovări în funcții superioare, numiri în poziții de conducere (procuror-șef/adjunct) și transferuri pe același nivel sau inferior.

⁷⁵ **Notă:** Datele statistice prezentate au fost extrase din informațiile administrative furnizate de CSM în urma solicitării Consiliului Europei. Acestea reflectă situația existentă la data de referință 30 iunie 2025 și pot fi supuse actualizărilor ulterioare în funcție de evoluțiile instituționale și de revizuirea periodică a bazelor de date.

Datele furnizate de CSP relevă că în perioada 2020 – 1 august 2025, accesarea în profesia de procuror s-a realizat prin două modalități: absolvirea cursurilor de formare inițială la Institutul Național al Justiției (INJ) și vechimea în muncă (cinci sau zece ani). Evoluția anuală scoate în evidență fluctuații semnificative atât din punct de vedere numeric, cât și în privința echilibrului de gen.

Tabelul 3. **Numărul de procurori admiși în profesie în perioada 2020–2025**⁷⁶

Anul	Absolvenți INJ			Vechime în muncă 5 ani			Vechime în muncă 5 ani		
	Femei	Bărbați	Total	Femei	Bărbați	Total	Femei	Bărbați	Total
2020	1	1	2	4	11	15	–	–	–
2021	0	6	6	–	–	–	–	–	–
2022	3	10	13	2	2	4	–	–	–
2023	1	7	8	–	–	–	–	3	3
2024	2	12	14	2	3	5	–	3	3
2025	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	7	36	43	8	16	24	–	6	6

Astfel, în anul 2020 au fost admiși 17 procurori, dintre care 12 bărbați și 5 femei. Majoritatea au fost numiți în funcție în baza vechimii în muncă, în special bărbați, însă și femeile au avut o pondere vizibilă. În 2021, însă, profesia s-a deschis exclusiv către bărbați – șase la număr, toți absolvenți ai INJ, fără nicio numire în rândul femeilor. În 2022, numărul total al procurorilor numiți a fost identic cu cel din 2020, respectiv 17, dintre care 12 bărbați și 5 femei, ceea ce a readus o oarecare echilibrare a proporției de gen. Totuși, în 2023 s-a observat din nou o dezechilibrare puternică: dintre cei 11 procurori numiți, 10 au fost bărbați și doar una a fost femeie, provenită din rândul absolvenților INJ.

Anul 2024 a adus cel mai mare număr de numiri din întreaga perioadă – 22 de procurori. Și de această dată bărbații au predominat (18, față de 4 femei), dar trebuie menționat că femeile au acces atât prin INJ, cât și prin vechime de 5 ani, ceea ce indică o diversificare a canalelor de accesare. În anul 2025, nu s-au înregistrat numiri noi în profesia de procuror.

Analiza cumulativă pentru perioada 2020–2025 arată că au fost admiși 73 de procurori, dintre care 58 bărbați (79,45 %) și 15 femei (20,55 %). Aceste date confirmă o tendință de masculinizare a profesiei, cu episoade de excludere completă a femeilor (2021) și cu ponderi ocazionale mai echilibrate (2020 și 2022). Totuși, prezența redusă a femeilor rămâne o constantă.

Această situație relevă necesitatea unor mecanisme de monitorizare și corectare a dezechilibrelor de gen, în vederea asigurării unei accederi echitabile în profesia de procuror, conform obligațiilor asumate de Republica Moldova prin Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, Legea nr. 5/2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, precum și standardelor europene privind diversitatea și independența sistemului de justiție.

Profesia de **avocat**, conform Legii nr. 1260/2002 cu privire la avocatură, este accesibilă persoanei care îndeplinește cumulativ cerințele de fond: are cetățenia Republicii Moldova, nu este sub tutelă, deține diplomă de licențiat în drept (sau echivalentul acesteia), se bucură de o reputație ireproșabilă și este admisă în profesie după efectuarea stagiului profesional și susținerea examenului de calificare.

Sunt scutite de stagiul persoanele cu cel puțin 10 ani vechime ca judecător sau procuror, dacă solicită participarea la examen în termen de 6 luni de la demisie; fiind obligate, înainte de examen, să urmeze minimum 20 de ore de cursuri la Centrul de Instruire a Avocaților (etică și deontologie, administrarea profesiei etc.).

Accesarea este exclusă dacă există condamnări pentru infracțiuni grave/deosebit de grave/exceptional de grave comise cu intenție (chiar cu antecedente stinse), antecedente penale nestinse sau interdicții pentru alte infracțiuni, retragerea anterioară a licenței, părăsirea unor funcții juridice în circumstanțe neonorabile, comportament incompatibil cu Codul deontologic ori abuzuri constatate prin hotărâre judecătorească ce au încălcat drepturi și libertăți fundamentale.

Pentru desfășurarea activității de avocat, solicitantul care a susținut examenul de calificare adresează o cerere scrisă ministrului justiției privind eliberarea licenței pentru exercitarea profesiei de avocat.

⁷⁶ **Notă:** Datele statistice prezentate au fost extrase din informațiile administrative furnizate de CSP în urma solicitării Consiliului European. Acestea reflectă situația existentă la data de referință 30 iunie 2025 și pot fi supuse actualizărilor ulterioare în funcție de evoluțiile instituționale și de revizuirea periodică a bazelor de date.

Datele furnizate de Uniunea Avocaților relevă că, între 2020 și 2025, accesarea în profesia de avocat s-a realizat prin trei modalități prevăzute de legislație: examenul de calificare în profesia de avocat, admiterea în baza alin. (2) art. 10 din Legea nr. 1260/2002 în redacția anterioară anului 2021 și hotărârea instanței de judecată.

Tabelul 4. **Accesarea în profesia de avocat în perioada 2020–2025⁷⁷**

Modul de accesare în profesia de avocat	Numărul total de avocați admiși în profesie în perioada 2020–2025	Femei	Bărbați
Examen de calificare în profesia de avocat	295	111	184
Admiterea în baza alin. (2) art. 10 Legea nr. 1260/2002 (în redacția de până în 2021)	23	5	18
Prin hotărârea instanței de judecată	7	3	4

Cea mai frecventă cale de accesare a fost examenul de calificare, prin care au fost admiși 295 de avocați, dintre care 111 femei și 184 de bărbați. Aceasta arată o predominanță masculină (62,37 %) în rândul celor care au promovat examenul, în timp ce femeile au constituit 37,63 % din total.

În baza prevederilor art. 10 alin. (2) din Legea nr. 1260/2002 (în vigoare până la modificarea din 2021), au fost admiși 23 de avocați, dintre care 5 femei și 18 bărbați, ceea ce reflectă o diferență și mai accentuată între genuri (aprox. 78 % bărbați și 22 % femei).

O altă cale de accesare, deși marginală din punct de vedere numeric, a fost admiterea prin hotărârea instanței de judecată. În această categorie au fost înregistrați 7 avocați, dintre care 3 femei și 4 bărbați, ceea ce indică o distribuție relativ echilibrată, cu o ușoară predominanță a bărbaților. Analiza cumulativă pentru perioada 2020–2025 arată un total de 325 de avocați admiși, dintre care 119 femei (36,62 %) și 206 bărbați (63,38 %).

Această situație poate indica faptul că, în pofida cadrului juridic neutru din punct de vedere formal, în practică profesia de avocat rămâne masculinizată, femeile reprezentând puțin peste o treime din totalul noilor membri. Distribuția dezechilibrată este mai pronunțată în cazul admiterii prin examen și prin prevederile art. 10 alin. (2) din Legea nr. 1260/2002.

Accesarea în profesia de **notar** este reglementată de Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor. Candidatul trebuie să fie cetățean al Republicii Moldova, cu domiciliul în țară, să nu se afle sub tutelă, să dețină diplomă de licență în drept (sau un act echivalent), să cunoască limba română, să fie apt medical și să aibă reputație ireproșabilă.

Intrarea începe prin stagiul profesional, la care se ajunge prin concurs organizat de Ministerul Justiției, în limitele unui plan pe trei ani. Stagiul durează, de regulă, 18 luni (trei luni pentru doctorii în drept) și se desfășoară sub îndrumarea unui notar-mentor. La final, candidatul susține examenul de calificare în fața Comisiei de licențiere, organizat cel mult de două ori pe an; rezultatele sunt publice, examenul poate fi reluat, iar după două nereușite este necesar un nou stagiul. Persoana care a promovat poate participa, timp de trei ani, la concursurile pentru locurile vacante de notar.

Ocuparea efectivă a unui loc se face prin concurs pentru fiecare teritoriu de activitate, cu ierarhizare după media de concurs; la egalitate contează experiența notarială, apoi tragerea la sorți. După promovarea concursului, candidatul solicită licența de la Ministerul Justiției, care se eliberează pe durată nelimitată; urmează depunerea jurământului și investirea, prin ordin al ministrului, cu împuterniciri în teritoriul pentru care a promovat concursul. Activitatea se desfășoară într-un singur birou, în teritoriul pentru care s-a promovat concursul, cu respectarea regulilor de independență, imparțialitate, legalitate și păstrare a secretului profesional.

Datele furnizate de Camera Notarială relevă că, în intervalul 2020–2025, în profesia **notarială** au fost admiși un număr de 6 notari, toate femei, în timp ce niciun bărbat nu a fost admis în aceeași perioadă. Această situație denotă o feminizare accentuată a accesării recent în profesie.

Accesarea în profesia de **executor judecătoresc** în Republica Moldova urmează un parcurs etapizat, conform Legii nr. 113/2010 privind executorii judecătorești. Candidatul trebuie să fie cetățean al Republicii Moldova, să aibă capacitate deplină de exercițiu, diplomă de licență în drept, să cunoască limba română și să se bucure de

⁷⁷ **Notă:** Datele statistice prezentate au fost extrase din informațiile administrative furnizate de Uniunea Avocaților din Republica Moldova în urma solicitării Consiliului Europei. Acestea reflectă situația existentă la data de referință 30 iunie 2025 și pot fi supuse actualizărilor ulterioare în funcție de evoluțiile instituționale și de revizuirea periodică a bazelor de date.

o reputație ireproșabilă (fără antecedente penale nestinse, fără concedieri compromițătoare și fără comportamente incompatibile cu deontologia).

Intrarea începe prin admiterea, prin concurs organizat de Uniunea Națională a Executorilor Judecătorești, la stagiul profesional de cel puțin un an, desfășurat pe baza unui contract cu un executor îndrumător. După stagiul, candidatul susține concursul de admitere în profesie în fața Comisiei de licențiere; iar în urma promovării, în termen de 10 zile, ministrul justiției eliberează licența pe durată nelimitată.

Regimul profesiei include incompatibilități, obligația de formare continuă, posibilitatea suspendării și temeiuri de încetare a activității, precum și răspunderea disciplinară cu sancțiuni graduale – de la avertisment și amendă până la suspendare sau retragerea licenței. Datele furnizate de UNEJ relevă că în perioada de referință 2020–2025 nu a fost organizat niciun examen de admitere în profesia de executor judecătoresc, prin urmare, nu există persoane noi admise în profesie, nici femei, nici bărbați.

Reglementările scrise și procedurile oficiale de accedere în profesiile juridice nu conțin discriminări de gen. Mai mult, principiul egalității în accedere este de obicei reafirmat și în codurile deontologice sau regulamentele profesionale. De exemplu, Codul de etică și de conduită profesională al judecătorului⁷⁸ stipulează că judecătorul va respecta dreptul tuturor persoanelor de a fi tratate în mod egal în fața legii și nu va discrimina persoanele indiferent de naționalitate, origine etnică și statut social, sex, rasă, dizabilitate, avere, limbă, vârstă, religie, viziuni politice, orientarea sexuală sau în baza altor criterii.

Deși cadrul normativ național consacră o neutralitate formală de gen la accederea în profesiile juridice, standardul juridic aplicabil cere mai mult decât absența interdicțiilor explicite: autoritățile și organismele profesionale au o obligație de diligență pentru a preveni discriminarea indirectă. Această obligație decurge, pe de o parte, din dreptul intern – interdicția discriminării în ocupare și accedere în profesie (Legea nr. 121/2012) și obligația pozitivă de a promova șanse egale între femei și bărbați (Legea nr. 5/2006) – și, pe de altă parte, din standardele internaționale la care Republica Moldova este parte.

În plan internațional, Carta socială europeană (revizuită) aduce o ancoră esențială prin articolul 1 § 2; standardele CEDAW operationalizează această diligență în două direcții: (1) Recomandarea Generală nr. 9 (1989) cere colectarea și publicarea periodică de date statistice dezagregate pe sexe, pentru a identifica și corecta efectele disparate (de exemplu, diferențe sistematice de reușită la probe sau subreprezentare în funcții de conducere); (2) Recomandarea Generală nr. 25 (2004), atunci când monitorizarea arată dezechilibre persistente, permite măsuri temporare speciale (MTS) – proporționale, țintite și limitate în timp – precum programe de informare, mentorat și pregătire țintită, fără a abandona evaluarea pe merit.

În plus, Carta socială susține adaptări rezonabile non-pecuniare în proceduri: art. 8 (protecția maternității), art. 20 (egalitate în angajare și profesie) și art. 27 (drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale), coroborate cu art. E, justifică măsuri precum programarea probelor în intervale rezonabile, anunțarea timpurie a calendarului și reprogramarea justificată în caz de sarcină, maternitate sau îngrijire a copilului – fără a relaxa standardele de competență. Aceste ajustări elimină barierele de facto, menținând selecția pe merit.

Pentru judecători (și ca bună practică pentru celelalte profesii juridice), Ghidul CEPEJ (2022)¹⁰ traduce standardele internaționale în cerințe procedurale: date dezagregate pe întreg parcursul recrutării/promovării; criterii și matrice de evaluare publicate în prealabil; interviuri structurate; formarea obligatorie a membrilor comisiilor pentru prevenirea stereotipurilor, părtinirilor și hărțuirii; echilibrul de gen și diversitatea de expertiză în comisii; măsuri de conciliere muncă-viață. Ghidul subliniază că transparența metodologică și criteriile obiective reprezintă condițiile pentru o evaluare pe merit rezistentă la contestări.

Aplicat la contextul Republicii Moldova, ansamblul minim de garanții procedurale și măsuri obligatorii pentru a transforma egalitatea formală de gen în egalitate efectivă de accedere în profesiile juridice trebuie înțeles ca o obligație de diligență derivată concomitent din dreptul intern (interdicția generală a discriminării și obligația de promovare a egalității de șanse) și din standardele internaționale pe care statul le-a acceptat.

Prima verigă a ansamblului minim de garanții procedurale și măsuri obligatorii este instituționalizarea colectării și publicării anuale de date dezagregate pe sexe de către toți actorii care gestionează accederea (INJ, CSM, CSP, Ministerul Justiției, Uniunea Avocaților, Camera Notarială, UNEJ). CEDAW RG 9 cere explicit asemenea statistici pentru a identifica și exclude discriminarea indirectă, iar interpretarea CEDS a art. 1 § 2 împreună cu art. E și art. 20 al Cartei arată că statele trebuie să demonstreze, statistic, că procedurile lor de accedere sunt efectiv nediscriminatorii. În termeni practici, raportarea ar trebui să acopere, de exemplu, candidații înscriși, admiși, promovați,

78 Aprobare prin Hotărârea Adunării Generale a Judecătorilor nr. 8 din 11 septembrie 2015 (modificat prin Hotărârea AGJ nr. 12 din 11 martie 2016). Disponibil online: https://www.csm.md/files/Acte_normative/Codul_de_etica_al_judecatorului.pdf

rezultatele pe probe (scris/oral/interviu), numirile în funcții de conducere, numărul și soluțiile contestațiilor, în serii de minimum cinci ani, cu metodologie publică.

A doua verigă o reprezintă proiectarea imparțială a procedurilor: anonimizarea lucrărilor la probele scrise, folosirea unor matrici de evaluare publicate în prealabil, interviuri structurate, declarații și verificări ale conflictelor de interese, formarea obligatorie a membrilor comisiilor pentru prevenirea stereotipurilor, a părtinirilor și a hărțuirii, precum și o compoziție echilibrată de gen a comisiilor. CEPEJ (2022)¹⁰ recomandă expres aceste mecanisme pentru judecători, iar principiile respective sunt transferabile și altor profesii juridice, deoarece urmăresc exact ceea ce impun art. 1 § 2 și art. E și 20 din Carta socială europeană: criterii obiective, transparență și imparțialitate verificabilă, fără a relativiza meritul.

A treia verigă constă în adaptări procedurale rezonabile, non-pecuniare, care înlătură barierele de facto fără a coborî standardele de competență: calendarul anunțat cu suficientă anticipare, programarea probelor în intervale rezonabile și posibilitatea reprogramării justificate în cazuri de sarcină, maternitate sau obligații de îngrijire. Carta socială (art. 8, art. 20 și art. 27, coroborate cu art. E) susține asemenea ajustări pentru a preveni efectele indirect discriminatorii pe traseul de accesare, considerându-le pe deplin compatibile cu evaluarea strict pe merit a candidaților.

A patra verigă, activată numai dacă datele arată dezechilibre persistente, constă în măsuri temporare speciale (MTS), proporționale și limitate în timp: acțiuni de informare către candidate, programe de mentorat și pregătire țintită înaintea probelor. CEDAW RG 25 autorizează asemenea măsuri pentru a accelera egalitatea de facto atunci când monitorizarea relevă diferențe sistematice, cu condiția ca selecția să rămână individualizată și pe merit; aceste intervenții nu diminuează, ci întăresc credibilitatea concursurilor și sunt în conformitate cu art. 1 § 2 și art. 20 din Carta Socială Europeană.

Practica organizării concursului de admitere la INJ pentru judecători și procurori ilustrează cum pot fi puse în practică astfel de garanții procedurale: anunțarea explicită a numărului de locuri, definirea condițiilor legale de eligibilitate, publicarea tematicii și a calendarului, structurarea probelor (inclusiv testul psihologic eliminativ, proba scrisă de tip test-grilă și proba orală pe spețe), constituirea comisiilor de examen cu declararea lipsei incompatibilităților și a conflictului de interese, precum și publicarea etapizată a rezultatelor.

Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului de admitere pentru formarea inițială a candidaților la funcții de judecător și de procuror, în redacție nouă prin Hotărârea Consiliului INJ nr. 12/1 din 30.05.2025⁷⁹, detaliază obligația de transparență (inclusiv publicarea testelor-grilă fără răspunsuri și a spețelor cu întrebări din drepturile omului cu cel puțin 60 de zile înaintea probelor), atribuțiile Consiliului INJ și ale Comisiei de admitere (monitorizare, evaluare, anunțarea rezultatelor, măsuri de integritate și raportare) și procedura contestațiilor cu termene și motivare.

În cadrul realizării prezentei analize, în rezultatul completării chestionarului online de către 160 de profesioniste din domeniul juridic din Republica Moldova, majoritatea respondentelor (64,4 %) și-au exprimat convingerea că accesarea în profesiile juridice este asigurată în mod egal pentru femei și bărbați, în conformitate cu prevederile cadrului legal național. Totodată, 50,6 % dintre participantele la sondaj au estimat că legislația în vigoare conține dispoziții explicite și suficiente privind prevenirea și combaterea discriminării pe criterii de sex în cadrul exercitării profesiilor juridice. Datele obținute în rezultatul aplicării chestionarului sunt reflectate în Figura 4.

⁷⁹ Institutul Național al Justiției. *Regulament privind organizarea și desfășurarea concursului de admitere pentru formarea inițială a candidaților la funcțiile de judecător și procuror*. Aprobă prin Hotărârea Consiliului INJ nr. 12/1 din 30 mai 2025. Disponibil online: https://www.inj.md/sites/default/files/new/25/hotcon/Regulament%20admitere_red%20nou%C4%83%2006.2025_4.pdf

Considerați că accederea în profesiile juridice este garantată în mod egal pentru femei și bărbați conform cadrului legal?

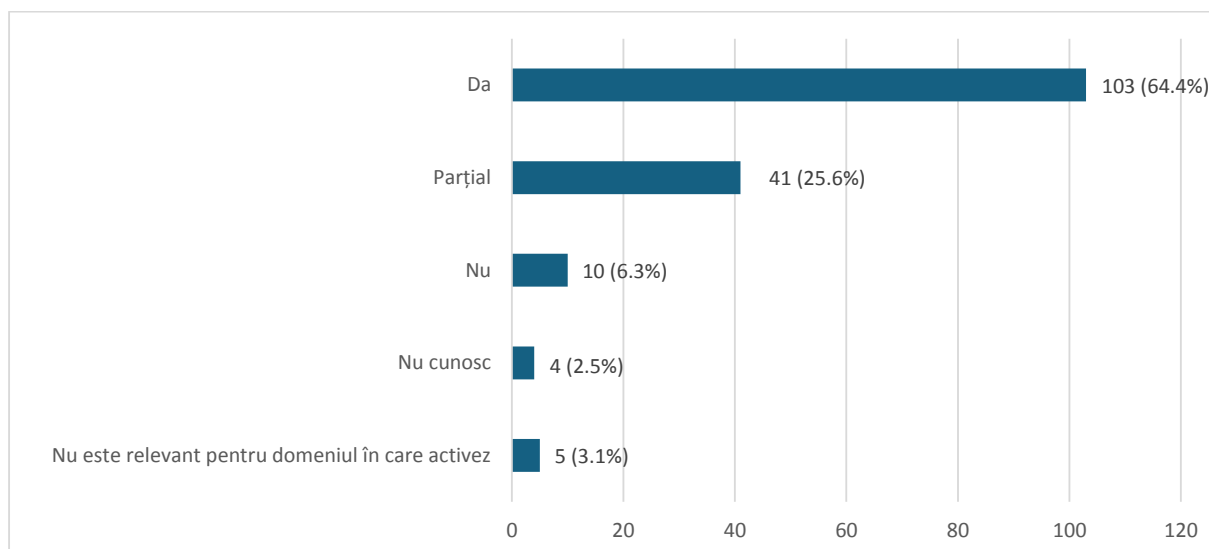


Figura 4. Percepția participantelor la sondaj cu privire la garantarea prin cadrul legal a accederii egale în profesiile juridice

Cu toate acestea, un segment de 25,6 % din eșantion a raportat existența unor obstacole în parcursul profesional, pe care le atribuie apartenenței la genul feminin. Aceste date sugerează o disonanță între percepția generală asupra egalității formale garantate de lege și experiențele individuale care indică persistența unor bariere structurale sau culturale în accederea și progresul profesional al femeilor în sistemul juridic. Datele obținute în rezultatul aplicării chestionarului sunt reflectate în Figura 5.

Ați întâlnit obstacole în carieră care, în opinia dvs., sunt legate de faptul că sunteți femeie?

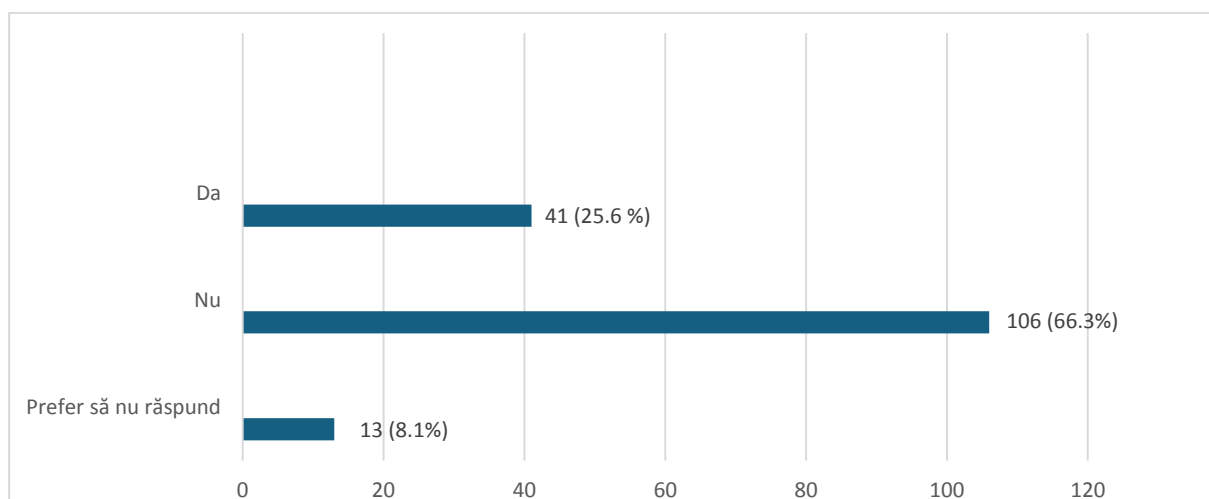


Figura 5. Percepția participantelor la sondaj cu privire la barierele existente în accederea în profesiile juridice

În cadrul focus-grupului nr. 1, desfășurat cu reprezentanți ai judecătorilor și procurorilor, a fost evidențiată o disonanță între egalitatea formală garantată de legislație și realitățile sociale care afectează parcursul profesional al femeilor în sistemul juridic. Deși „legislația nu creează bariere în accederea femeilor în funcția de procuror și judecător”, participanții/participantele au subliniat că „sarcinile familiale și cele ce țin de maternitate și îngrijirea copiilor reprezintă o provocare” constantă.

O intervenție emblematică a ilustrat percepțiile de gen profund înrădăcinate: „pentru o femeie să ia copilul de la grădiniță este o obligație, dar pentru un bărbat este un drept”. Această distribuție inegală a responsabilităților familiale se reflectă în suprasolicitarea femeilor, care „după ce finalizează programul de muncă trebuie să-și ia

copilul de la grădiniță, să facă sarcinile casnice, temele cu copiii, să îi pună pe toți la somn și să pregătească pentru copii toate cele necesare pentru a doua zi – și așa până la ora 1 noaptea”.

În plus, presiunea societală asupra femeilor de a „arăta bine” și de a îndeplini roluri multiple, profesionale, maternelle și familiale, accentuează vulnerabilitatea lor în fața ritmului accelerat al reformelor din justiție. Așa cum a mărturisit una dintre participante: „Eu am stat 4 ani în concediu de îngrijire a copilului... când am revenit am avut nevoie de un an ca să îmi revin, deoarece timp de 4 ani în procuratură s-au produs mai multe reforme, s-au implementat sisteme informaționale, multe s-au schimbat în legislație”. Aceste constatări relevă necesitatea unor politici instituționale care să recunoască și să compenseze dezechilibrele structurale ce afectează cariera femeilor în profesiile juridice.

În acest sens, focus-grupul nr. 1 a evidențiat lipsa unei prevederi legale care să permită suspendarea temporară a calității de audient în perioada postnatală. Una dintre participante a relatat că „la câteva zile după ce a născut a fost înmatriculată în calitate de audientă la INJ”, fiind nevoită să participe la cursuri în ciuda epuizării fizice și emoționale, beneficiind doar de sprijinul familiei pentru îngrijirea nou-născutului. Această experiență a fost invocată ca argument pentru „necesitatea de a prevedea în lege posibilitatea suspendării calității de audient pe o perioadă ce ar permite recuperarea după naștere și adaptarea copilului”, în vederea asigurării unui acces echitabil și sustenabil la formarea profesională juridică.

Focus-grupul nr. 1 a mai evidențiat că barierele culturale nu afectează exclusiv femeile mame, ci și pe cele care nu au copii, subliniind persistența stereotipurilor de gen în aprecierea profesională. Participantele au remarcat că în carieră s-au confruntat cu expresii de genul „o femeie trebuie să gătească, dar nu să fie procuror”, reflectând o mentalitate care limitează percepția asupra rolului femeii în profesiile juridice. De asemenea, s-a menționat că „bărbaților procurori mai ușor li se iartă o greșeală profesională, iar dacă o femeie a făcut o eroare, i se va aminti de fiecare dată această eroare”⁸⁰, ceea ce indică o dublă măsură în evaluarea competenței profesionale.

Aceste atitudini sunt „alimentate de stereotipurile de gen, care încă persistă la mulți dintre colegi și conducători”, generând un climat profesional în care femeile sunt supuse unei presiuni constante de a performa impecabil, în timp ce bărbații beneficiază de o toleranță mai mare față de greșelile proprii. Astfel, chiar și în absența responsabilităților familiale, femeile din profesiile juridice se confruntă cu obstacole sistemice care le afectează parcursul profesional și percepția publică.

În cadrul focus-grupului nr. 2, participanții au subliniat că, deși legislația nu creează impedimente formale pentru accederea în profesiile liberale, specificul cultural și constrângerile economice continuă să influențeze alegerile profesionale ale femeilor din sectorul juridic. Maternitatea continuă să influențeze parcursul profesional al femeilor în general, însă impactul acesteia este perceput ca fiind mai redus în profesiile liberale, comparativ cu cele care presupun un program fix. „Pentru femeile avocate, de exemplu, având posibilitatea să își stabilească singure programul, maternitatea nu este un impediment pentru realizarea sarcinilor profesionale.” Această flexibilitate permite o adaptare mai ușoară la responsabilitățile familiale, iar „pentru femeile din cadrul profesiilor liberale, maternitatea nu constituie un obstacol accentuat în evoluția profesională.”

Cu toate acestea, focus-grupul a evidențiat și barierele economice și structurale care pot descuraja femeile să opteze pentru aceste profesii: „pe lângă accederea în profesie, mai sunt necesare cheltuieli de închiriere a spațiilor pentru birou, consumabile, taxe etc., și clientela nu este garantată.” Astfel, în lipsa unor mecanisme de sprijin financiar și instituțional, „mai multe femei ar putea opta pentru profesii juridice care le asigură un salariu, garanții sociale și stabilitate economică.”

În acest focus-grup, participantele au subliniat necesitatea creării unei baze de date publice cu avocați îndrumători dispuși să preia stagiași, gestionată de Uniunea Avocaților. S-a menționat că „ar fi util ca Uniunea să publice o listă cu avocații îndrumători care iau în stagiu, cu experiența lor și domeniile în care activează, ca să știe tinerii cui se pot adresa”. Această măsură ar facilita accesul tinerilor/tinerelor la stagii, în special pentru cei care nu au contacte directe în domeniu: „Dacă nu ai rude sau prieteni avocați, e greu să găsești un îndrumător. Trebuie să mergi din birou în birou și să întrebi cine te ia în stagiu”⁸¹.

Astfel, pentru garantarea accesului egal în profesiile juridice se instituie, cumulativ, următoarele garanții procedurale și măsuri obligatorii:

80 **Notă:** Datele prezentate au fost obținute în cadrul **focus-grupului** și reflectă opiniile exprimate de participanți. Constatările redau percepțiile participanților, fără a interveni asupra sensului opiniilor formulate, având în vedere că acestea au fost colectate prin **metode de cercetare calitative și cantitative**. Analiza a fost realizată cu respectarea **principiului triangulării**, prin corelarea informațiilor provenite din diferite surse și metode de colectare a datelor.

81 **Notă:** Datele prezentate au fost obținute în cadrul **focus-grupului** și reflectă opiniile exprimate de participanți. Constatările redau percepțiile participanților, fără a interveni asupra sensului opiniilor formulate, având în vedere că acestea au fost colectate prin **metode de cercetare calitative și cantitative**. Analiza a fost realizată cu respectarea **principiului triangulării**, prin corelarea informațiilor provenite din diferite surse și metode de colectare a datelor.

- a) colectarea, prelucrarea și publicarea periodică a datelor statistice dezagregate (inclusiv pe criteriul de sex și alte criterii relevante) care permit identificarea și prevenirea discriminării indirecte;
- b) proceduri de selecție și evaluare proiectate să reducă părtinirile, prin criterii obiective, instrumente standardizate și comisii de evaluare echilibrate din perspectiva reprezentării de gen;
- c) asigurarea adaptărilor rezonabile legate de sarcină, maternitate și responsabilități de îngrijire (inclusiv ajustarea termenelor și a modalităților de evaluare, precum și forme flexibile de participare);
- d) aplicarea măsurilor temporare speciale atunci când mecanismele de monitorizare indică dezechilibre persistente sau subreprezentare.

1.2. REGIMUL JURIDIC AL RAPORTURILOR DE MUNCĂ ȘI AL CONDIȚIILOR DE EXERCITARE A PROFESIEI

Regimul juridic al raporturilor de muncă și al condițiilor de exercitare a profesiilor juridice în Republica Moldova delimitează două regimuri distincte: statutul judecătorilor și procurorilor, reglementat prin legi organice speciale și întemeiat pe raporturi de serviciu de drept public; și profesiile juridice de tip liberal – avocat, notar, executor judecătoresc – guvernate de legi speciale profesionale și caracterizate prin autonomie profesională și autoadministrare. Notarul este exponentul puterii de stat și exercită o activitate de interes public în condiții de independență. Executorul judecătoresc este investit de stat cu competența de a îndeplini activități de interes public în cadrul unei profesii liberale, autoadministrate. Profesia de avocat este liberă și independentă, cu organizare și funcționare autonomă.

Dispozițiile generale ale Codului muncii se aplică numai în măsura compatibilității și, de regulă, privesc personalul auxiliar și administrativ al autorităților ori salariații angajați în entitățile profesiilor liberale, fără a afecta statutul constituțional și legal al judecătorilor și procurorilor sau statutul profesional al avocaților, notarilor și executorilor judecătorești. În particular, Codul muncii stabilește regula încheierii contractului individual de muncă pe durată nedeterminată (art. 54), condițiile încheierii contractelor pe durată determinată (art. 55) și dreptul la concediu anual de odihnă cu durata minimă de 28 de zile calendaristice (art. 113 alin. (1)), concediul medical (art. 123), concediul de maternitate și pentru îngrijirea copilului (art. 124), concediul paternal (art. 124¹) ș.a.

În planul standardelor europene, cadrul Consiliului Europei impune garanții privind independența, eficiența și răspunderea în justiție. Pentru judecători, Recomandarea CM/Rec(2010)12 configurează arhitectura de bază (independență externă și internă, garanții statutare, responsabilitate și etică, organizarea consiliilor judiciare)⁸². Aceasta este completată, la nivel de principii, de „Magna Carta a Judecătorilor (Principii fundamentale)” a Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (2010), care consacră expres că independența judiciară trebuie să fie „statutară, funcțională și financiară”⁸³.

Pentru procurori, reperul de bază rămâne Recomandarea Rec(2000)19 privind rolul Procuraturii în sistemul justiției penale, iar Opinia CCPE nr. 13 (2018) „Independența, răspunderea și etica procurorilor” dezvoltă standardele actuale: independența (externă și internă), responsabilitatea și etica profesională, cu accent pe garanții similare celor aplicabile judecătorilor (selecție, carieră, disciplină, resurse și protecție funcțională)⁸⁴.

În contextul regimului juridic al raporturilor de muncă și al condițiilor de exercitare a profesiei juridice, Carta socială europeană (revizuită) funcționează ca un standard material de protecție ce impune statului obligații de reglementare și de aplicare efectivă privind accesul egal, condițiile de muncă și remediile.

Astfel, la momentul accederii și pe parcursul carierei, se aplică dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă și interdicția discriminării (art. 1 § 2, coroborat cu art. E), precum și egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în angajare și profesie (art. 20). În planul condițiilor de muncă, Carta garantează salarizarea egală pentru muncă de valoare egală (art. 4 § 3), timpul de muncă și concediul anual plătit de minimum patru săptămâni (art. 2 § 3), precum și securitatea și igiena muncii (art. 3). Protecția demnității în muncă impune prevenirea, investigarea și sancționarea hărțuirii sexuale și hărțuirii morale (art. 26). În domeniul maternității și al echilibrului muncă-viață, sunt obligatorii concediul de maternitate cu prestații adecvate, protecția împotriva concedierii legate de sarcină/maternitate și măsuri de conciliere pentru persoane cu responsabilități

82 Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei. *Recomandarea CM/Rec(2010)12 privind judecătorii: independența, eficiența și responsabilitățile*. Adoptată la 17 noiembrie 2010. Disponibilă la: <https://rm.coe.int/cmrec-2010-12-on-independence-efficiency-responsibilities-of-judges/16809f007d>

83 Consiliul Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE). *Magna Carta a Judecătorilor (Principii fundamentale)*. Strasbourg, 17 noiembrie 2010. Disponibilă la: <https://rm.coe.int/ccje-magna-carta-roumain/168063e433>

84 Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei. *Recomandarea Rec(2000)19 privind rolul procuraturii în sistemul de justiție penală*. Adoptată la 6 octombrie 2000. Disponibilă la: https://rm.coe.int/16804be55a?utm_source=chatgpt.com

familiale (art. 8, respectiv art. 27). În caz de încetare a raportului de muncă, se cer garanții procedurale și remedii efective împotriva concedierii nejustificate (art. 24).

Statutul judecătorului este unul de drept public, cu garanții speciale: judecătorul este purtătorul puterii judecătorești, independent, imparțial și inamovibil, supus numai legii (art. 1 alin. (1)–(4) din Legea nr. 544-XIII/1995). Condițiile de accesare includ vârsta, vechimea în specialitate și reușita la examenul de capacitate (art. 6 alin. (1)–(3)), iar restricțiile de serviciu interzic cumulul cu alte funcții (în afara activității didactice/științifice) și orice activitate politică incompatibilă (art. 8). Garanțiile de independență sunt consolidate prin inamovibilitate (art. 18 alin. (1)–(2)) și inviolabilitate (art. 19 alin. (1)). Răspunderea disciplinară este reglementată distinct (art. 21–23), cu sancțiuni graduale. Organizarea judecătorească stabilește autoadministrarea asigurată prin CSM (art. 24 alin. (1)–(4) din Legea nr. 514-XIII/1995). Bugetele instanțelor judecătorești se elaborează și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile prevăzute de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014. Aceste mecanisme transpun la nivel intern exigențele Consiliului Europei privind independența instituțional-bugetară a puterii judecătorești.

Governanța carierei judecătorilor a fost revizuită prin Legea nr. 147/2023 privind selecția și evaluarea performanțelor judecătorilor: selecția/evaluarea se bazează pe principii de legalitate, nediscriminare și obiectivitate (art. 3 alin. (4)), iar evaluarea performanțelor se desfășoară de colegiul specializat, potrivit procedurii și criteriilor prevăzute de lege (art. 9; corelări în actele conexe). Alte reglementări menționează explicit componentele evaluării cu ponderi distincte (competență profesională, integritate etc.), întărind caracterul meritocratic al carierei. Drepturile salariale și sociale ale judecătorilor sunt tratate în Legea nr. 544/1995 (salarizarea (art. 28), concediile (art. 29), locuința de serviciu (art. 30), alte garanții sociale (art. 31–34)) și respectiv Legea nr. 270/2018. Aceste garanții se interpretează în lumina punctului 53 al CM/Rec(2010)12, care cere reglementarea prin lege a sistemului de remunerare a judecătorilor.

Pentru **procurori**, Legea nr. 3/2016 consacră statutul Procuraturii ca instituție publică autonomă în cadrul autorității judecătorești (art. 1), iar principiile de organizare și activitate includ independența față de celelalte puteri și de orice partid/organizație (art. 3 alin. (3)). Procurorul acționează cu independență procesuală, în baza legalității și imparțialității (art. 3 alin. (4)–(6)), cu drepturi/obligații expres definite (art. 6). Structura este unică și cuprinde Procuratura Generală, procuraturi specializate și teritoriale; numărul total de procurori se fixează prin lege, la propunerea Procurorului General, cu avizul CSP (art. 7 alin. (1)–(3)).

Atribuțiile interne de guvernanță includ competențele Procurorului General (art. 11), iar regulile privind selecția, cariera, evaluarea și disciplina sunt operaționalizate prin colegii specializate: pentru selecție și evaluare (art. 87)⁸⁵, de disciplină și etică (art. 89). Bugetul Procuraturii are o bază legală proprie (art. 91), ceea ce fortifică autonomia instituțională. Opinia CCPE nr. 13/2018 susține această configurație instituțională ca mecanism apt să garanteze imparțialitatea și eficiența urmăririi penale, în măsura în care sunt respectate cerințele de independență, responsabilitate și etică stabilite de CCPE⁸⁶.

Profesia de **avocat** este liberă și independentă, cu organizare, funcționare și conducere autonomă, în condițiile Legii cu privire la avocatură nr. 1260/2002. Formele de organizare sunt reglementate la art. 29 alin. (1): cabinet de avocat sau birou asociat. Avocatul poate fi fondator doar al unui cabinet sau al unui birou asociat de avocați (alin. (2)). Exercițarea asistenței juridice se face în temeiul contractului de asistență juridică (art. 60 alin. (1)). Regimul incompatibilităților este strict, incluzând interdicția cumulului cu funcții publice/de demnitate publică (art. 11 alin. (1) lit. a)). Secretul profesional este o obligație cardinală: avocatul nu poate divulga informațiile confidențiale comunicate în timpul acordării asistenței juridice și nici transmite către terți documente fără acordul clientului; obligația nu este limitată în timp (art. 55 alin. (1)–(2)). Măsura retragerii licenței este reglementată inclusiv pentru încălcări grave ale Codului deontologic (art. 25 alin. (1) lit. f)).

Activitatea notarială se exercită de notari, în condițiile Legii nr. 69/2016; notarul nu este funcționar public și activitatea acestuia nu este activitate de întreprinzător și nici nu poate fi raportată la o astfel de activitate (art. 8 alin. (1)–(3)). Principiul independenței este expres: notarul este independent și se supune numai legii; orice imixtiune în activitatea sa este interzisă (art. 4 alin. (1)–(2)). Autoadministrarea se realizează prin Camera Notarială, organizație profesională cu statut propriu; printre atribuțiile sale se regăsește inclusiv formarea continuă obligatorie a notarilor.

⁸⁵ Art. 87 în redacția LP200 din 31.07.23, MO291-295/04.08.23 art. 508; în vigoare 04.08.23. Art. 88 a fost abrogat prin LP200 din 31.07.23, MO291-295/04.08.23 art. 508; în vigoare 04.08.23.

⁸⁶ Consiliul Consultativ al Procurorilor Europeni (CCPE). *Opinia nr. 13(2018): Independența, responsabilitatea și etica procurorilor*. Strasbourg, 23 noiembrie 2018. Disponibilă la: <https://rm.coe.int/opinion-13-ccpe-2018-2e-independence-accountability-and-ethics-of-pros/1680907e9d>

Regimul disciplinar și cel al răspunderii notarului se completează cu regulile generale ale dreptului civil și ale contenciosului administrativ, în măsura în care actele notariale sunt supuse controlului de legalitate și căilor de atac prevăzute de legea specială și de codurile de procedură.

Pentru actele și acțiunile îndeplinite de notar se achită plata notarială, care reprezintă remunerarea muncii notarului, a cărei mărime este stabilită de lege, precum și plata pentru îndeplinirea actelor notariale și spezele procedurilor notariale, constituind costul procedurii notariale, mărimile cărora se stabilesc de Guvern (art. 38).

Din plățile încasate de notar pentru activitatea notarială⁸⁷ se acoperă cheltuielile pentru asigurarea tehnico-materială a activității, locațiunea și întreținerea biroului notarial, ținerea arhivei activității notariale, remunerarea personalului auxiliar angajat, cota de contribuție obligatorie a notarului, suma concediului anual, contribuțiile de asigurări sociale de stat și de asigurări obligatorii de asistență medicală, alte cheltuieli suportate în legătură cu activitatea profesională a notarului. Suma rămasă după deducerea tuturor cheltuielilor menționate constituie venitul notarului (art. 39).

Regimul disciplinar și cel al răspunderii notarului se completează cu regulile generale ale dreptului civil și ale contenciosului administrativ, în măsura în care actele notariale sunt supuse controlului de legalitate și căilor de atac prevăzute de legea specială și de codurile de procedură.

Legea nr. 113/2010 reglementează statutul, sarcinile și responsabilitățile **executorilor judecătorești**, precum și organizarea profesională și autoadministrarea (art. 1–2). Doar executorul judecătoresc licențiat și investit în condițiile legii poate efectua executarea silită, iar actele sale întocmite în limitele competenței sunt acte procedurale cu forță probatorie, supuse căilor de contestare prevăzute de Codul de executare. Regimul de suspendare a activității și alte situații statutare sunt detaliate la art. 18; cadrul disciplinar este dezvoltat inclusiv prin regulamente emise în temeiul art. 22 alin. (9).

Activitatea executorului judecătoresc se desfășoară în cadrul unui birou, în care pot activa unul sau mai mulți executori judecătorești asociați. Drepturile și obligațiile executorilor judecătorești în vederea deținerii biroului asociat se stabilesc prin contract. În cadrul biroului asociat, fiecare executor judecătoresc își desfășoară activitatea în mod individual și răspunde personal pentru activitatea sa.

Executorul judecătoresc își are biroul în circumscripția judecătorei pentru care a fost investit în funcție, cu excepția executorilor judecătorești din municipiul Chișinău care își pot organiza birourile în circumscripția oricărei judecătorei din raza municipiului. În circumscripția unei judecătorei pot activa unul sau mai multe birouri ale executorilor judecătorești. Biroul executorului judecătoresc trebuie să corespundă tuturor cerințelor care permit desfășurarea activității și păstrarea arhivei. Cerințele referitoare la biroul executorului judecătoresc și la programul de activitate al biroului se stabilesc de Uniunea Națională a Executorilor Judecătorești.

Executorul judecătoresc are dreptul la remunerarea lucrului său și la rambursarea cheltuielilor legate de activitatea sa (art. 38). Onorariul executorului judecătoresc se achită în cazul stingerii totale sau parțiale a obligației stabilite în documentul executoriu. Mărimea onorariului executorului judecătoresc se stabilește de Codul de executare.

Așadar, pentru profesiile juridice liberale, raporturile sunt atipice. După cum am menționat, avocații, notarii și executorii judecătorești exercită profesii reglementate, cu autoadministrare profesională distinctă. Ei nu se află într-o relație de muncă subordonată, dar pot avea calitatea de angajator pentru personalul biroului/cabinetului; în aceste raporturi cu salariații se aplică Codul muncii și legislația antidiscriminare.

Spre exemplu, condițiile în care activează avocatul, formele de organizare a profesiei de avocat, limitele genurilor de asistență juridică, garanțiile pentru acordarea asistenței și modul de accedere în profesie sunt strict reglementate de Legea nr. 1260/2002 și de Statutul profesiei de avocat⁸⁸. Pentru avocații care acordă asistență juridică garantată de stat, CNAJGS stabilește condiții suplimentare, cum ar fi obligativitatea ținerii dosarului în apărare și încărcarea acestuia în format electronic la depunerea rapoartelor de activitate⁸⁹.

Modificările introduse prin Legea nr. 67 din 22.04.2021 (publicată în MO nr. 146 din 14.06.2021, art. 172), care au vizat articolul 11 din Legea cu privire la avocatură, au redefinit regimul de incompatibilitate aplicabil profesiei de avocat. Astfel, formularea anterioară care excludea orice funcție retribuită a fost înlocuită cu o prevedere

87 Art. 39 „Cheltuielile pentru desfășurarea activității notariale” din **Legea nr. 69 din 14.04.2016 cu privire la organizarea activității notarilor**, publicată în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 277–287 din 26.08.2016, art. 588, modificată prin **Legea nr. 246 din 15.11.2018**, publicată în *Monitorul Oficial*, nr. 30–37 din 01.02.2019, art. 89.

88 Uniunea Avocaților din Republica Moldova. *Statutul profesiei de avocat*, Nr. 0 din 29 ianuarie 2011, modificat prin HUA19-01 din 27 mai 2022. Disponibil online: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134919&lang=ro

89 Consiliul Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat. *Hotărârea nr. 17 din 22 noiembrie 2022 privind obligativitatea avocaților de a încărca dosarele în apărare în format electronic la depunerea rapoartelor de activitate*. Disponibilă online: <https://www.cnajgs.md/uploads/asset/file/ro/1752/17.PDF>

mai nuanțată, stabilind că profesia de avocat este incompatibilă doar cu exercitarea unei funcții publice sau de demnitate publică, cu activitatea de notar și de executor judecătoresc, precum și cu orice alte activități care lezează demnitatea, independența profesiei sau bunele moravuri. Această reformulare le-a permis avocaților să încheie contracte individuale de muncă și să exercite activități salariale fără a-și suspenda calitatea de avocat, cu respectarea excepțiilor prevăzute expres în articolul 11. Măsura contribuie la flexibilizarea cadrului profesional, oferind o deschidere mai mare către forme alternative de angajare, în special pentru avocații care activează în regim individual sau în condiții economice instabile, fără a compromite principiile de independență și etică profesională.

Principiile de exercitare a activității **notarilor**, statutul notarului și al notarului stagiar, modalitățile de organizare și autoadministrare a notarilor, precum și modalitățile de control al activității acestora sunt reglementate de Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor⁹⁰. Statutul, sarcinile și responsabilitățile **executorilor judecătorești**, modul de organizare profesională și de autoadministrare, relațiile lor cu autoritățile publice, cu organizații publice sau private este stabilit prin Legea nr. 113/2010 privind executorii judecătorești, fiind emise anumite acte subsecvente ce reglementează modul de determinare a mărimii taxelor pentru efectuarea actelor executorului judecătoresc și a spezelor procedurii de executare⁹¹, inclusiv Regulamentul privind procedura de înregistrare a actelor de constatare a faptelor și stărilor de fapt și cerințele minime privind conținutul actului de constatare, etc.

Din perspectiva drepturilor sociale, aceste profesii sunt chemate să respecte standardele naționale privind timpul de muncă, repausul, prevenirea hărțuirii în raport cu personalul angajat, să evite orice tratament diferențiat în prestarea serviciilor profesionale ș.a.

Egalitatea de tratament și nediscriminarea⁹² au aplicabilitate transversală în profesiile juridice. Toate raporturile de muncă sau de serviciu și, în general, exercitarea profesiilor juridice sunt traversate de un set comun de reguli: egalitatea și nediscriminarea, integritatea, protecția datelor și aplicarea dreptului muncii acolo unde există salariați. În ansamblu, regimul juridic al muncii și al exercitării profesiilor juridice din Republica Moldova este coerent la nivel normativ și oferă garanții importante pentru independență, stabilitate și egalitate de tratament.

Totuși, pentru a transforma pe deplin aceste garanții în realități cotidiene și pentru o conformare la standardele Cartei sociale europene (revizuite), sunt necesare ajustări ținute în organizarea muncii (alocarea transparentă și echilibrată a sarcinilor, managementul riguros al timpului de lucru și prevenirea riscurilor psihosociale, în sensul art. 2 § 1–3 și art. 3), în aplicarea efectivă a drepturilor familiale (accesul real la concedii și reintegrarea fără penalizări de carieră, inclusiv protecția maternității/paternității – art. 8 § 1 și art. 27), precum și în materie de remunerare (practici clare, comparabile și corecte – art. 4 § 1–2, egalitatea de remunerare pentru o muncă de valoare egală – art. 4 § 3).

În aceeași măsură, standardele europene reclamă consolidări punctuale: compensarea adecvată a muncii prestate în zilele de sărbătoare (art. 2 § 2), garanții pentru munca de noapte (art. 2 § 7), transparență și metodologii care să permită comparații salariale inclusiv între întreprinderi (art. 4 § 3), protecția efectivă a libertății de asociere și a dreptului la acțiune colectivă/grevă, cu restricții strict proporționale (art. 5 și art. 6 § 4), demnitatea la locul de muncă și prevenirea hărțuirii (art. 26). În mod particular, CEDS a semnalat pentru Republica Moldova neconformități persistente privind compensarea muncii în zilele de sărbătoare, aplicarea deficitară a egalității de remunerare și absența comparațiilor salariale inter-întreprinderi în sectorul privat, restricții excesive ale dreptului la grevă pentru anumite servicii, precum și un nivel inadecvat al indemnizației de maternitate. Aceste neconformități le vom discuta în subcapitolele tematice relevante.

În cadrul focus-grupului nr. 1, participanții au evidențiat discrepanțele instituționale privind regimul de muncă și compensarea efortului profesional între judecători și procurori. S-a subliniat că „în cazul judecătorilor, aceștia beneficiază de garanții precum achitarea orelor suplimentare în zilele de repaus și sărbătoare conform prevederilor Codului muncii”, atât pentru judecătorii de instrucție incluși în graficul de serviciu, cât și pentru cei din instanțele de drept comun care, „din motive întemeiate, urmează să examineze cauze în zilele de sărbătoare sau de odihnă”,

90 Parlamentul Republicii Moldova. *Legea Nr. 69 din 14 aprilie 2016 privind organizarea activității notarilor*, publicată în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, Nr. 277–287, art. 588 (26 august 2016), modificată prin LP138 din 6 iunie 2024, MO 278–281/02.07.2024, art. 411; în vigoare din 1 septembrie 2024. Disponibilă online: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=143908&lang=ro#

91 Guvernul Republicii Moldova. *Hotărârea Nr. 886 din 23 septembrie 2010 cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de determinare a mărimii taxelor pentru efectuarea actelor executorului judecătoresc și a spezelor procedurii de executare*. Publicată în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, Nr. 191–193, art. 977 (1 octombrie 2010). Disponibilă online: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=20772&lang=ro

92 Regimul egalității este dat în principal de Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității și de Legea nr. 5/2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

cum ar fi ordonanțele de protecție, internarea forțată sau prelungirea măsurilor preventive la etapa de examinare în fond a cauzei.

În contrast, regimul aplicabil procurorilor, reglementat de Legea nr. 3/2016, prevede că „pentru activitatea desfășurată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus, procurorul nu este remunerat suplimentar”, iar compensarea se face „proporțional, cu cel mult 14 zile calendaristice de odihnă anual”, conform Regulamentului Procuraturii.⁹³ Această normă generează o inechitate structurală, întrucât „procurorii, ca și judecătorii, vin în zile de odihnă și sărbătoare la prelungirea măsurilor preventive, ies la fața locului în cazul infracțiunilor excepțional de grave, care de regulă se săvârșesc în zile de odihnă, de sărbătoare sau noaptea”, fără a beneficia de aceleași garanții salariale. Diferențele de regim juridic reflectă o nevoie urgentă de armonizare legislativă pentru a asigura echitatea profesională între actorii sistemului de justiție.

1.3. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI PERIOADELE DE REPAUS ÎN PROFESIILE JURIDICE

În sistemul profesiilor juridice din Republica Moldova, timpul de muncă și perioadele de repaus se circumscriu, ca regulă generală, cadrului stabilit de Codul muncii, iar, ca reglementare specială, statutelor/regulamentelor ori actelor normative ce guvernează profesiile juridice distincte.

Pentru **judecători**, Legea nr. 544/1995 prevede dreptul la concediu anual plătit și suplimentări în funcție de vechime, acesta fiind un regim derogator de la codul general în privința duratei și a modului de acordare. Legea specială nu reglementează distinct „programul de lucru” al judecătorului, dar programul instanțelor și al aparatului instanțelor este stabilit prin regulamente interne aprobate administrativ, cu 40 de ore/săptămână, pauză de masă și reduceri în ajunul sărbătorilor conform prevederilor Codului Muncii.

Spre exemplu, Judecătoria Chișinău a aprobat în 2024 Regulamentul intern care conține dispoziții privind activitatea judecătorilor; dispoziții privind activitatea și structura secretariatului instanței; drepturile, obligațiile și răspunderea angajatorului și a salariaților; raporturile de serviciu/de muncă ale funcționarilor publici și ale persoanelor angajate în bază de contract individual de muncă; timpul de muncă, timpul de odihnă, concediile și clauze aferente retribuirii muncii; disciplina muncii și formele de stimulare a salariaților; abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile potrivit legislației în vigoare; reguli privind securitatea și sănătatea în muncă ale salariaților; reguli privind respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă conform practicii instituționale.

În lipsa unei norme exprese privind munca suplimentară a judecătorului, incidența art. 4 § 2 din Carta socială europeană privind remunerarea majorată a orelor suplimentare operează numai în măsura în care raportul juridic este asimilat raportului de muncă și în afara excepției pentru „înalți funcționari”. În interpretarea sa, CEDS a reținut că este posibil să existe excepții la dreptul lucrătorilor la un coeficient majorat de salarizare pentru orele suplimentare de muncă în anumite cazuri particulare. Aceste „cazuri speciale” au fost definite ca fiind „angajații statului și cadrele de conducere din sectorul privat”. Singura excepție acceptabilă pentru angajații statului este categoria „funcții publice de conducere de nivel superior”. Prin urmare, se impune o abordare atentă la nivelul politicilor interne privind echilibrul între încărcarea profesională, repausul efectiv și mecanismele adecvate de compensare.

Pentru **procurori**, Legea nr. 3/2016 prevede concediul de odihnă anual plătit, cu suplimentări în funcție de vechime; activitatea prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus, la indicația procurorului-șef, se compensează exclusiv prin acordarea de zile de odihnă anual (proporțional), până la maximum 14 zile calendaristice, fără remunerare suplimentară. Modul de acordare a zilelor suplimentare se stabilește prin Regulamentul Procuraturii⁹⁴, care enumeră de exemplu distinct „concediile suplimentare plătite pe motive familiale” (3 zile la căsătoria salariatului; 1 zi la nașterea/înfierea copilului; 1 zi la căsătoria copilului; 3 zile la decesul unor rude apropiate; 1 zi la decesul rudelor de gradul II; 1 zi la încorporare; 1 zi pentru părinții cu copii în clasele I–II la începutul anului școlar). Pentru activitatea desfășurată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus, procurorul nu este remunerat suplimentar.

Din perspectiva art. 4 § 2 din Carta socială europeană și a practicii CEDS, absența unei remunerații majorate și plafonarea timpului liber compensator la „cel mult 14 zile” pot pune probleme de conformitate, în special atunci când volumul de ore suplimentare depășește durata compensată sau când nu se asigură un „timp liber mai mare” decât orele efectiv lucrate. Regimul timpului de muncă și al repausului săptămânal al procurorilor se corelează cu volumul și urgența activităților procedurale, dar nu poate deroga de la standardele minime de securitate și sănătate în muncă și de la limitele maxime prevăzute de Codul muncii.

⁹³ Art. 61 din Legea nr. 3/2016 cu privire la procuratură.

⁹⁴ Procuratura Generală a Republicii Moldova. *Regulamentul Procuraturii Republicii Moldova*. Disponibil online: <https://www.procuratura.md/sites/default/files/2023-01/Regulamentul%20Procuraturii.pdf>

Pentru **avocați**, Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură consacră natura liberă și independentă a profesiei și cadrul de organizare și funcționare autonomă (art. 1–2), ceea ce implică faptul că avocatul își autogestionează programul de lucru și prestația profesională, în limitele obligațiilor legale de diligență, confidențialitate și loialitate față de client. În ceea ce privește timpul de lucru și perioadele de repaus, dreptul comun al muncii devine aplicabil în mod direct raporturilor de muncă ale personalului angajat în formele de exercitare a profesiei (cabinet/birou asociat), iar indirect avocatului, în măsura în care acesta optează pentru încheierea raporturilor de muncă ori adoptarea politicilor interne care transpun standardele Codului muncii (pauze, evidență a orelor, compensarea muncii suplimentare pentru salariați, respectarea repausului săptămânal și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare).

Din perspectiva drepturilor la odihnă și concediu, avocatul, ca profesionist liberal, nu este ținut de o normă specială a legii profesiei cu privire la o durată minimă a concediului anual propriu; totuși, pentru personalul salariat se aplică integral art. 112 și următoarele din Codul muncii, iar pentru politicile interne este recomandată alinierea la bunele practici de conformare la standardele Directivei 2003/88/CE.

Pentru **executorii judecătorești**, Legea nr. 113/2010 reglementează statutul, iar Ministerul Justiției a aprobat, prin Ordinul nr. 188/02.07.2024, „Regulamentul privind cerințele referitoare la biroul executorului judecătoresc și la programul de activitate al biroului”, care prevede obligații privind stabilirea și afișarea programului, accesul publicului și organizarea serviciului în acord cu normele de protecție a muncii și cu repausul legal. Programul biroului, inclusiv intervalele de lucru cu publicul, trebuie afișat vizibil la sediu și pe paginile oficiale, asigurându-se totodată respectarea repausului zilnic și săptămânal pentru personalul angajat, conform prevederilor Codului muncii.

Pentru **notari**, Legea nr. 69/2016 privind organizarea activității notarilor statuează drepturile și obligațiile profesionale, inclusiv necesitatea asigurării accesului publicului la serviciile notariale și compatibilizarea organizării activității cu exigențele repausului săptămânal. Textul legal prevede expres că absența notarului de la birou, într-un an calendaristic, nu poate depăși în total 50 de zile lucrătoare, cu anumite excepții (de exemplu, concediul de maternitate sau incapacitatea temporară de muncă), ceea ce reprezintă o limită normativă relevantă pentru raportul dintre timpul de muncă și perioadele de repaus în această profesie (art. 40).

În plus, Legea nr. 246/2018 privind procedura notarială stabilește principiile procedurii, competența notarului și cadrul de desfășurare a actelor notariale; în mod excepțional, atunci când natura cazului o impune și actul nu poate fi efectuat altfel, actul notarial poate fi întocmit în zile nelucrătoare și/sau în afara sediului biroului, în raza teritorială de activitate (art. 7), cu suportarea cheltuielilor aferente de către solicitant – regulă care arată că derogările de la repaus sunt posibile doar din motive justificate și punctuale, nu ca regulă. În rest, pentru personalul angajat al biroului notarial se aplică integral normele Codului muncii privind durata muncii, repausul zilnic și săptămânal, zilele de sărbătoare și concediile.

În ceea ce privește excepțiile și derogările, dreptul intern permite atragerea la muncă în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai în cazurile strict prevăzute de Codul muncii și cu compensarea dublă sau, la cererea salariatului, prin acordarea unei zile libere; munca de noapte și munca în ajunul sărbătorilor au reguli de reducere a duratei schimbului; pentru anumite sectoare poate fi stabilită zi de 12 ore urmată de repaus de 24 ore.

Din perspectiva standardelor europene, trebuie reținut că repausul zilnic de 11 ore nu poate fi „absorbit” de repausul săptămânal sau de zilele libere compensatorii; durata medie de 48 de ore/săptămână se calculează pe perioade de referință, fără a permite perioade îndelungate cu programe excesive; orice sistem de compensare a muncii suplimentare exclusiv prin timp liber trebuie să asigure un timp liber „mai mare” decât orele lucrate; excepțiile pentru „înalți funcționari” trebuie interpretate restrictiv și individualizat.

În particular, formulările din dreptul intern aplicabile procurorilor, care exclud plata suplimentară pentru activitatea prestată în zilele de repaus/sărbătoare nelucrătoare și limitează compensarea la cel mult 14 zile de odihnă, necesită o analiză de compatibilitate cu art. 4 § 2 din Carta socială europeană, în lumina practicii CEDS.

Jurisprudența europeană relevantă confirmă linia de conformare: CJUE, în cauza C-477/21 (MÁV-START), a stabilit că repausul zilnic nu se confundă cu repausul săptămânal, iar statele trebuie să asigure cumulul minimelor; CEDS, în practica consolidată (Digest⁹⁵), statuează că neacordarea unei remunerații majorate pentru orele suplimentare sau acordarea unui timp liber strict echivalent (1:1) este incompatibilă cu art. 4 § 2 – fiind necesar un avantaj net (rata majorată sau timpul liber mai mare). Aceste rațiuni se coroborează cu obligația de protecție a securității și sănătății în muncă, care reclamă un regim efectiv al repausului, nu unul formal.

În cadrul focus-grupului nr. 1, participanții au semnalat lipsa de transparență și de reglementare clară în procesul de stabilire a graficelor de serviciu pentru procurori, evidențiind riscul utilizării acestora ca instrument informal

95 Consiliul European. *Compendiul jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale*. Strasbourg, iunie 2022. Disponibil online: <https://rm.coe.int/digest-ron/1680b11cc6>

de sancționare. „Când se fac graficele de serviciu ale procurorilor, le fac procurorii-șefi, și uneori acestea pot fi utilizate ca metodă de pedeapsă, de sărbători și de zile de odihnă erau puși acei procurori care aveau anumite greșeli”, a menționat un participant, subliniind caracterul arbitrar al repartizării.

Această practică este posibilă din cauza „discreției mari acordate procurorului-șef, fără a exista repere și proceduri clare”. În acest context, s-a exprimat necesitatea „înstituirii unei proceduri operaționale sau a unui regulament care să reglementeze criteriile de stabilire a graficelor de serviciu”, cu scopul de a reduce discreția șefilor și de a introduce măsuri pozitive, precum „în cazul în care procurorii au copii până la o anumită vârstă, să nu fie puși în grafic noaptea”. Aceste constatări indică o nevoie urgentă de standardizare și echitate în organizarea muncii procurorilor, cu respectarea principiilor de protecție socială și echilibru între viața profesională și cea personală.

1.4. CONCEDIILE ANUALE ȘI SOCIALE. ACCESUL LA INDEMNIZAȚII

Dreptul la concediu anual plătit în Republica Moldova este garantat pentru toate persoanele aflate în raporturi de muncă. În ierarhia normelor aplicabile profesiilor juridice (judecători, procurori, avocați, notari și executori judecătorești) drepturile la concediu și garanțiile pentru echilibrul între viața profesională și cea personală se fundamentează pe Constituție, pe Codul muncii nr. 154/2003 (în măsura în care este compatibil cu natura raportului juridic) și pe legile speciale ale profesiei, completate de legislația asigurărilor sociale (Legea nr. 289/2004) și de standardele europene relevante. Elementele dreptului la concediu anual plătit sunt reglementate imperativ în Codul muncii, care consacră, ca regulă generală, dreptul fiecărui salariat la concediu anual plătit și interzice orice renunțare sau limitare a acestui drept (art. 112 alin. (1)–(2) Codul muncii), inclusiv substituirea perioadei minime cu o indemnizație bănească, cu excepția cazurilor de încetare a raportului de muncă (art. 118 alin. 5 Codul muncii).

În interpretarea constantă a dreptului UE, Directiva 2003/88/CE impune un minim de patru săptămâni de concediu anual plătit, standard folosit drept reper de convergență și în practica internă; perioada minimă nu poate fi înlocuită cu o compensație pecuniară decât la încetarea raportului de muncă (art. 7 din Directiva 2003/88/CE). Finalitatea acestor norme este asigurarea utilizării efective a concediilor (anuale și familiale/sociale), a unei programări previzibile a timpului de lucru și a unor mecanisme funcționale de adaptare a programului la sarcinile familiale, cu respectarea independenței profesiilor juridice și a continuității serviciului public al justiției.

Pentru **judecători**, dreptul la concediu de odihnă anual este configurat ca atribut statutar, cu o durată de bază de 30 de zile calendaristice (art. 29 alin. (1) din Legea nr. 544/1995). Durata se majorează în funcție de vechime: + 2 zile lucrătoare pentru o vechime sub 5 ani în funcția publică, + 5 zile pentru 5–10 ani, + 10 zile pentru 10–15 ani, respectiv + 15 zile pentru peste 15 ani (art. 29 alin. (2)). Programarea concediilor se realizează de președinții instanțelor, iar pentru președinți și vicepreședinți – de către CSM (art. 29 alin. (3)). Rechemarea din concediul de odihnă este permisă numai cu consimțământul scris al judecătorului și exclusiv în situații neprevăzute, fără obligația restituirii indemnizației pentru zilele nefolosite (art. 29 alin. (5)).

Regimul de echilibru între viața profesională și cea personală este completat de compensarea lunară a cheltuielilor de transport tur-retur sau, după caz, a chiriei, pentru judecătorii care își exercită atribuțiile într-o altă localitate decât domiciliul, la o distanță de cel puțin 20 km; metodologia de calcul este stabilită de Guvern, iar procedura de acordare – de CSM (art. 29/1 alin. (1)–(2)). Prevederile se extind și asupra judecătorilor membri ai CSM și ai organelor sale specializate (art. 29/1 alin. (3)).

Pentru **procurori**, Legea nr. 3/2016 consacră un regim mai favorabil al concediului de odihnă anual plătit, prevăzut la 35 de zile calendaristice (art. 61), cu majorări legate de vechime (3/5/7 zile la pragurile de 5/10/15 ani). Activitatea prestată în zilele de repaus sau de sărbătoare nelucrătoare se compensează exclusiv prin timp liber, până la 14 zile, fără remunerare suplimentară, ceea ce impune reguli interne clare de acordare a zilelor libere, pentru a evita inechități intra-instituționale. Textul interzice în mod expres neacordarea concediului anual plătit. Simetric cu regimul judecătorilor, legislația prevede compensarea cheltuielilor de transport și a chiriei pentru procurorii care activează la peste 20 km de domiciliu, în baza metodologiei aprobate de Guvern și procedurii Consiliului Superior al Procurorilor.

Pentru **notari**, Legea nr. 69/2016 asigură un set complet de garanții adaptate caracterului liberal al profesiei, însă cu un pronunțat interes public. Dreptul la concediu anual și la concediu medical este recunoscut expres (art. 10 lit. c)). Cheltuielile legate de exercitarea profesiei, inclusiv „suma concediului anual”, contribuțiile de asigurări sociale de stat și contribuțiile la asigurările obligatorii de asistență medicală se acoperă din plățile încasate pentru activitatea notarială (art. 39 alin. (1)), ceea ce instituie un regim de autofinanțare a protecției sociale.

Absența notarului de la birou este reglementată limitativ: motivele principale includ aflarea în concediu anual, în concediu de maternitate sau incapacitatea temporară de muncă (art. 40 alin. (1)), iar totalul absențelor nu poate depăși 50 de zile lucrătoare pe an, cu excepția concediului de maternitate și a incapacității temporare (art. 40

alin. (5)). Suspendarea activității poate fi dispusă, la cerere, pentru îngrijirea copilului până la 4 ani și în caz de incapacitate temporară cu durată mai mare de 120 de zile consecutive (art. 41 alin. (1) lit. c) și f)).

Pentru **executorii judecătorești**, Legea nr. 113/2010 consacră, între drepturile profesionale, beneficiul concediului de odihnă anual (art. 7 lit. t)), fără a stabili durata în textul special, ceea ce atrage aplicarea regulilor generale sau a normelor interne acolo unde este permis (în lipsa unei derogări exprese). Absența temporară este permisă pentru concediul anual, incapacitatea temporară de muncă (cel mult 4 luni consecutive) și îngrijirea copilului sau a altui membru de familie bolnav (cel mult 6 luni) (art. 20 alin. (1)).

Suspendarea activității poate interveni, la cerere, pentru concediul de maternitate și cel pentru îngrijirea copilului până la 4 ani, precum și pentru incapacitate temporară de muncă de peste 4 luni consecutive (dar nu mai mult de un an) și pentru îngrijirea copilului/membrului de familie bolnav pe o perioadă de cel mult 2 ani (art. 21 alin. (1)). Regimul de protecție socială este cel general al asigurărilor sociale de stat, bazat pe contribuții (art. 7 lit. u)), fără statut special, ceea ce reclamă conformare fiscal-contributivă constantă a biroului executorului.

Pentru **avocați**, natura liber-profesionistă a activității (Legea nr. 1260/2002) poziționează dreptul la concediu în afara logicii tipice a raporturilor de muncă; legea permite instituirea de fonduri proprii pentru necesitățile sociale (pensii, asigurări), iar perioada de exercitare a profesiei se include în vechimea în muncă (art. 60 alin. (5)–(6)). În absența unei durate legale a „concediului” profesiei, echilibrul dintre viața profesională și viața personală se atinge prin autoorganizare, iar protecția efectivă depinde de conformarea la regimul contributiv general și de opțiunile contractuale și organizaționale ale avocatului.

În materia concediilor familiale/sociale, Codul muncii și Legea nr. 289/2004 creează un ansamblu coerent de drepturi, indemnizații și condiții de eligibilitate aplicabile salariaților și, *mutatis mutandis*, profesiilor libere din sfera justiției în măsura în care acestea sunt asigurate (prin contribuții fixe sau proporționale).

Maternitatea, sarcina și lăuzia (postnatal) sunt protejate atât prin Codul muncii, cât și prin legislația asigurărilor sociale. În ceea ce privește concediul de maternitate și prestațiile aferente, practica autorităților (CNAS) confirmă duratele aplicabile (126/140/182 de zile) și momentul deschiderii dreptului, aceste informații fiind relevante pentru judecătore, procuroare, avocate, notare și executoare în măsura în care statutul special sau regimul profesional (liberal/independent) impune mecanisme suplimentare organizatorice pentru continuitatea serviciului public sau a activității biroului (notarial sau al executorului).

Din perspectiva organizării muncii și a repausului, concilierea vieții profesionale cu cea personală depinde de mecanismele interne de programare, substituție și rotații. În instanțe, acordarea concediilor judecătorilor trebuie corelată cu planificarea ședințelor, cu distribuirea cauzelor și cu respectarea garanțiilor de rechemare numai cu consimțământul scris, astfel încât să fie protejate atât drepturile judecătorului, cât și dreptul părților la soluționarea cauzei într-un termen rezonabil.

Compensarea cheltuielilor de transport/chirie pentru magistrații care se deplasează sau locuiesc în alte localități nu este o simplă facilitate financiară, ci o garanție indirectă a echilibrului familial, prin reducerea costurilor logistice ale navetei sau relocării (art. 291 din Legea nr. 544/1995). Pentru procurori, durata extinsă a concediului și compensarea prin timp liber (zile de concediu) a muncii prestate în zile de repaus reclamă o programare fermă a rotațiilor și a permanenței, cu interdicția fermă a refuzului concediului anual, pentru a evita acumularea de zile neutilizate și erodarea sănătății ocupaționale.

În profesiile libere cu funcție de interes public (notari, executori), instrumentele-cheie sunt absența temporară reglementată, suspendarea activității și substituția efectivă, comunicate Camerei Notariale/UNEJ și publicului (art. 40–41 din Legea nr. 69/2016; art. 20–21 din Legea nr. 113/2010). Absențele notarului sunt limitate la 50 de zile lucrătoare pe an (exceptând maternitatea și incapacitatea temporară), ceea ce impune o planificare atentă a concediilor și a înlocuirii, iar în cazul executorilor, plafonarea absenței pentru îngrijirea membrului de familie bolnav și posibilitatea suspendării până la 2 ani constituie niște soluții de conciliere raportate la natura activității de executare silită. Fondarea cheltuielilor sociale în venitul profesional al notarului (inclusiv „suma concediului anual”) indică internalizarea costurilor de protecție socială în modelul economic al biroului notarial.

În cazul avocaților, accesul la indemnizațiile de boală, maternitate/paternitate, pentru creșterea copilului și adopție/plasament depinde de calitatea de asigurat și de îndeplinirea condițiilor de stagiu de cotizare; Legea nr. 1260/2002 permite constituirea de fonduri proprii pentru nevoi sociale, iar perioada de exercitare a profesiei se include în vechimea în muncă, asigurând continuitatea drepturilor ulterioare (pensii, vechime) (art. 60 alin. (5)–(6)).

Regimul indemnizațiilor și al bazelor de calcul din Legea nr. 289/2004 are un impact direct asupra efectivității concediilor sociale pentru toate profesiile juridice. Dreptul la prestații (pentru boală, maternitate, îngrijirea/creșterea copilului) se exercită prin sistemul public de asigurări sociale și le aparține persoanelor asigurate; baza de calcul este venitul mediu lunar asigurat realizat în ultimele 12 luni din care au fost plătite contribuții, cu plafon

la 5 salarii medii lunare prognozate pe economie pentru fiecare lună inclusă. Dacă nu există venit în perioada de referință, se aplică baza substitutivă (de regulă, 35 % din salariul mediu prognozat).

Plata indemnizației de maternitate este, ca regulă, de 100 % din baza de calcul; indemnizația de boală este de 60 % / 70 % / 90 %, în funcție de stagiul de cotizare, iar pentru TB/SIDA/maladii oncologice și accident de muncă/boală profesională este de 100 %. Primele 5 zile de concediu medical se achită din mijloacele angajatorului (sau ale liber-profesionistului, după caz), dar nu mai mult de 15 zile cumulative/an; din a 6-a zi (sau după depășirea plafonului anual de 15 zile) achită CNAS.

În cazul judecătorilor și procurorilor: chiar dacă raportul juridic este unul statutar, în materia indemnizațiilor de asigurări sociale se aplică dreptul comun (Legea nr. 289/2004 și Regulamentul HG nr. 108/2005), cu aceleași mecanisme pentru CNAS.

Începând cu anul 2021, liber-profesioniștii ce practică o activitate în sectorul justiției beneficiază de toate tipurile de prestații de asigurări sociale de stat în cazul în care au declarat și achitat contribuția de asigurări sociale de stat obligatorie stabilită în legea bugetului asigurărilor sociale de stat anuală. Stabilirea, calcularea și plata indemnizațiilor se efectuează de către Casa Națională de Asigurări Sociale în conformitate cu prevederile Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 108/2005⁹⁶

Totodată, conform modificărilor operate în Legea nr. 289/2004, cuantumul lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă plătite din mijloacele liber-profesionistului care practică o activitate în sectorul justiției se stabilește în proporție de 75 % din salariul mediu lunar prognozat pe economie, stabilit de Guvern, pentru anul în care s-a produs riscul asigurat. Iar potrivit modificărilor operate în Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756/1999, cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de un accident de muncă sau boală profesională, plătite din mijloacele liber-profesionistului ce practică o activitate în sectorul justiției, se stabilește în proporție de 100 % din salariu mediu lunar prognozat pe economie, stabilit de Guvern, pentru anul în care s-a produs riscul asigurat.

Liber-profesioniștii care practică o activitate în sectorul justiției și au calitatea de pensionar se exceptează de la achitarea taxei fixe a contribuțiilor de asigurări sociale și, respectiv, nu beneficiază de indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă.

Cu toate acestea, analiza datelor prezentate de CNAS indică diferențe semnificative între profesiile juridice în accesul la prestațiile sociale (indemnizația de maternitate, pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani).

În ultimii 5 ani, numărul femeilor procuroare care au fost în concediu de maternitate a variat între 18 și 34 anual, cu o tendință ușor descrescătoare în 2024.

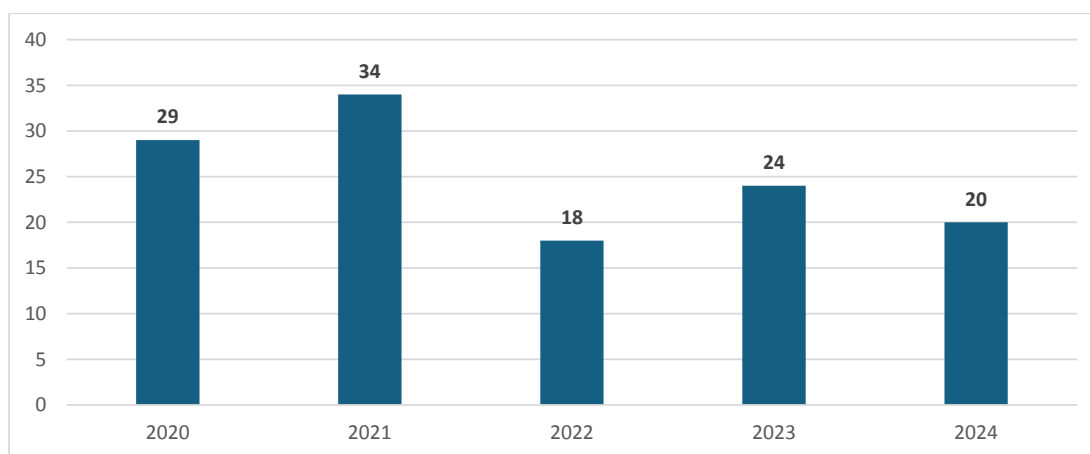


Figura 6. Numărul femeilor procuroare care, în ultimii 5 ani, și-au suspendat activitatea în legătură cu aflarea în concediu de maternitate⁹⁷

⁹⁶ Guvernul Republicii Moldova. Hotărârea Nr. 108 din 3 februarie 2005 privind aprobarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă. Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Nr. 24–25, art. 162 (11 februarie 2005). Disponibil online: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=150066&lang=ro#

⁹⁷ **Notă:** Datele statistice prezentate au fost extrase din informațiile administrative furnizate de Procuratura Generală în urma solicitării Consiliului Europei. Acestea reflectă situația existentă la data de referință 30 iunie 2025 și pot fi supuse actualizărilor ulterioare în funcție de evoluțiile instituționale și de revizuirea periodică a bazelor de date.

Datele analizate reflectă un acces bun al procurorilor la prestații, cu indemnizații peste media națională. Aceasta conduce la o prezență constantă (7–11 femei), cu indemnizații în creștere (maxim 105 693 de lei în 2025). Această situație este valabilă și în cazul soțiilor aflate la întreținerea soților procurori care beneficiază de o indemnizație de până la 106 498 de lei în 2023).

Tabelul 5. **Cuantumul indemnizațiilor calculate pentru procurori**⁹⁸

	2021	2022	2023	2024	2025
Indemnizații de maternitate pentru femei asigurate	61 400	52 949	88 917	86 526	105 693
Indemnizații de maternitate pentru soțiile aflate la întreținere	106 776	84 876	106 498	–	87 143
Indemnizație lunară pentru creșterea copilului până la 3 ani (mărimea medie a prestației)	6 696	6 412	8 412	7 184	6 616

Datele analizate atestă o prezență modestă a femeilor judecătore în concediu de maternitate (maxim 11 în 2021 și 9 femei în 2024), dar indemnizații mari (până la 110 574 de lei). Indemnizațiile medii pentru îngrijirea copiilor de până la 3 ani variază între 6 199 și 9 349 de lei. În rândul judecătorilor se atestă o prezență redusă pentru soțiile aflate la întreținerea soților judecători, dar cu indemnizații semnificative (maxim 122 596,40 lei în 2023).

În rândul executorilor judecătorești se atestă o prezență modestă constantă a femeilor beneficiare de indemnizație de maternitate (2 – maxim 4 beneficiare), care nu își suspendă licența și beneficiază și de indemnizații medii ridicate (până la 177 693 de lei în 2024). Potrivit informației furnizate de UNEJ, în ultimii 5 ani doar o femeie executor judecătorec și-a suspendat activitatea pe motiv de concediu de îngrijire a copilului. Datele analizate arată un acces modest la indemnizații (2 persoane) al soțiilor aflate la întreținerea soților executori, cu un cuantum maxim de 39 723 de lei în 2024.

Datele analizate reflectă o scădere constantă de la 12 în 2022 la doar 3 în 2025 pentru aflarea în concediu de maternitate a femeilor avocate. Această tendință poate reflecta o scădere a natalității în rândul avocatei sau o posibilă migrare profesională sau schimbare în structura demografică a profesiei. Indemnizația de maternitate înregistrează o valoare ridicată în 2023 (92 474 lei), aproape dublă față de anii anteriori.

În cadrul focus-grupului nr. 2, participanții au explicat că majorarea prestațiilor sociale pentru maternitate și îngrijirea copilului în cazul avocaților se datorează modificărilor la Legea cu privire la avocatură⁹⁹. Mai exact, prin excluderea regimului de incompatibilitate între activitatea de avocat și orice altă funcție retribuită (cu excepția celor legate de activitatea științifică, didactică sau de arbitraj), avocații pot activa simultan în baza unui contract individual de muncă și ca profesioniști în avocatură. „Acum putem avea și contract de muncă, și să fim avocați, ceea ce înseamnă că baza de calcul pentru indemnizații e mai mare”¹⁰⁰, a precizat un participant. Această flexibilitate a condus la creșterea valorii medii a indemnizațiilor sociale.

În contrast, s-a remarcat că alte profesii juridice, precum notarii, deși contribuie la Casa Națională de Asigurări Sociale în același regim, nu pot presta activități remunerate suplimentare, ceea ce limitează cuantumul prestațiilor: „Notarii nu pot avea altă muncă, deci indemnizațiile lor sunt mai mici, chiar dacă plătesc aceleași contribuții”.

98 **Notă:** Datele statistice prezentate au fost extrase din informațiile administrative furnizate de CNAS în urma solicitării Consiliului European. Acestea reflectă situația existentă la data de referință 30 iunie 2025 și pot fi supuse actualizărilor ulterioare în funcție de evoluțiile instituționale și de revizuirea periodică a bazelor de date.

99 Prin LP67 din 22.04.21, MO146/14.06.21 art. 172; în vigoare 14.06.21.

100 **Notă:** Datele prezentate au fost obținute în cadrul **focus-grupului** și reflectă opiniile exprimate de participanți. Constatările redau percepțiile participanților, fără a interveni asupra sensului opiniilor formulate, având în vedere că acestea au fost colectate prin **metode de cercetare calitative și cantitative**. Analiza a fost realizată cu respectarea **principiului triangulării**, prin corelarea informațiilor provenite din diferite surse și metode de colectare a datelor.

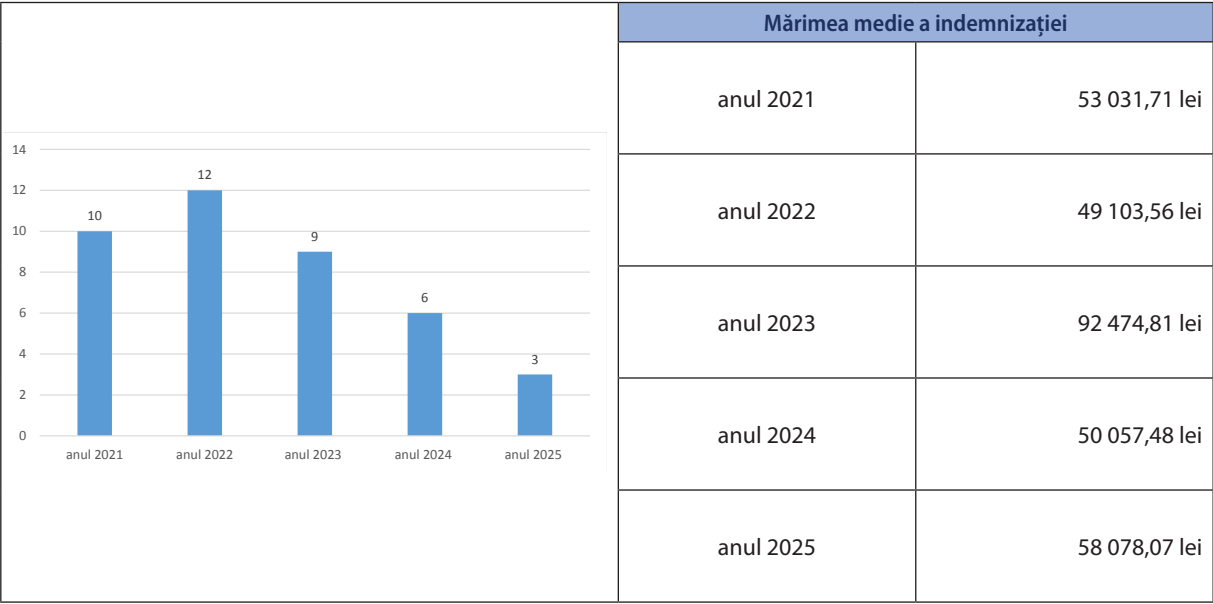


Figura 7. Numărul femeilor avocate care, în ultimii 5 ani, au beneficiat de indemnizație de maternitate¹⁰¹

În rândul femeilor avocate se atestă o creștere a beneficiarelor de indemnizație de îngrijire a copilului până la 3 ani, până în 2023 (17 femei), urmată de o scădere. Indemnizația de îngrijire a copilului până la 3 ani e în creștere până în 2023, apoi e în scădere.

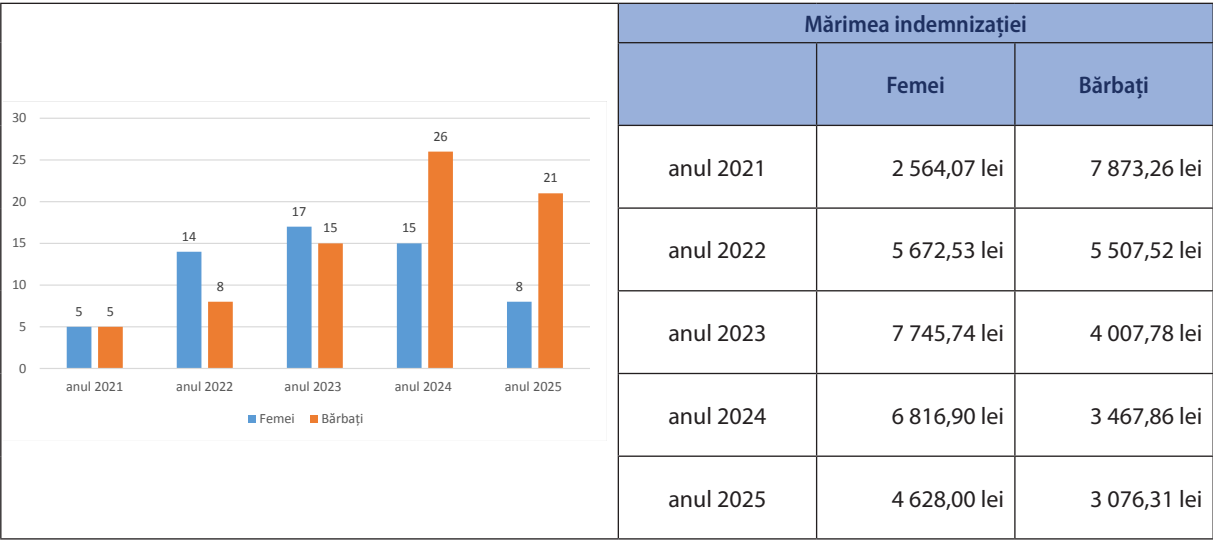


Figura 8. Numărul femeilor și bărbaților avocați care, în ultimii 5 ani, au beneficiat de indemnizația pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani¹⁰²

Spre deosebire de femeile avocate, în rândul notarilor se atestă doar câteva cazuri de concediu de maternitate și de îngrijire a copilului (2–4 femei). Și indemnizația primită de femeile notare e relativ modestă (ex. 9 385 de lei în 2021, 44 147 de lei în 2024), fapt ce duce la descurajarea optării pentru acest concediu. În concluzie, putem menționa că avocații și notarii par dezavantajați în raport cu procurorii și executorii.

Sintetizând, sistemul normativ oferă: durate distincte și superioare ale concediului anual pentru magistratură (judecători – 30 zile, cu majorări; procurori – 35 zile), cu reguli stricte de programare și rechemare, plus facilități

101 **Notă:** Datele statistice prezentate au fost extrase din informațiile administrative furnizate de CNAS în urma solicitării Consiliului European. Acestea reflectă situația existentă la data de referință 30 iunie 2025 și pot fi supuse actualizărilor ulterioare în funcție de evoluțiile instituționale și de revizuirea periodică a bazelor de date.

102 **Notă:** Datele statistice prezentate au fost extrase din informațiile administrative furnizate de CNAS în urma solicitării Consiliului European. Acestea reflectă situația existentă la data de referință 30 iunie 2025 și pot fi supuse actualizărilor ulterioare în funcție de evoluțiile instituționale și de revizuirea periodică a bazelor de date.

materiale pentru mobilitate (compensarea transportului/chiriei); în profesiile liberale cu funcții de interes public (notari, executori), un regim clar al absenței și suspendării (inclusiv pentru maternitate/îngrijirea copilului), care permite exercitarea efectivă a concediilor familiale, corelat cu obligația de înlocuire; pentru avocați, garanții sociale generale (inclusiv dreptul la concediu și la pensie/asigurări) și posibilitatea de autoorganizare și constituire de fonduri sociale, cu includerea perioadei de exercitare în vechimea în muncă; și un cadru de prestații din asigurările sociale (indemnizații de maternitate, paternitate, îngrijirea copilului, adopție/plasament și incapacitate) bazate pe contribuție, cu baze de calcul și plafoane previzibile.

Din perspectiva compatibilității cu standardele europene, cadrul național reflectă obligațiile de protecție familială și de conciliere ale Cartei sociale europene (de exemplu, protecția familiei și susținerea lucrătorilor cu responsabilități familiale) și integrează soluții apropiate de Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul viață profesională-viață privată, în special prin consacrarea concediului paternal de minimum 10 zile (regimul național este de 15 zile) și prin mecanismele de solicitare a formelor de muncă flexibile.

În materie de concedii și echilibru viață-muncă, evaluările Comitetului European pentru Drepturile Sociale indică pentru Republica Moldova un tablou mixt. Persistă neconformitatea la art. 2 § 2 din Cartă, întrucât munca prestată în zilele de sărbătoare legală nu este compensată în mod adecvat, ceea ce subminează odihna periodică și echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Deși regimul concediului anual a fost corectat, Moldova fiind în prezent conformă cu cerința unei perioade neîntrerupte de concediu (art. 2 § 3), rămâne deschisă neconformitatea la art. 2 § 4, din lipsa dovezilor că expunerea la condiții periculoase/nesănătoase este fie eliminată ori redusă substanțial, fie compensată efectiv prin repaus/concedii suplimentare. Totodată, la art. 27 § 2 se reține neconformitatea privind lipsa unui drept individual de concediu parental cu o cotă netransferabilă pentru fiecare părinte, element esențial pentru împărțirea echitabilă a responsabilităților familiale.

1.5. SECURITATEA, SĂNĂTATEA ȘI DEMNITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

Securitatea, sănătatea și demnitatea la locul de muncă constituie drepturi fundamentale care dobândesc o importanță deosebită în profesiile juridice, unde autoritatea, credibilitatea și integritatea sunt esențiale pentru exercitarea eficientă a funcțiilor. Pentru femeile din profesiile juridice, aceste garanții sunt cruciale nu doar pentru protecția fizică și psihologică, ci și pentru menținerea autorității profesionale și pentru prevenirea discriminării și hărțuirii bazate pe gen¹⁰³.

Regimul juridic al securității, sănătății și demnității la locul de muncă pentru profesiile juridice își are temeiul direct în Constituția Republicii Moldova (art. 43 alin. (2) – protecția muncii), în Codul muncii nr. 154/2003 (dreptul la condiții echitabile și sigure de muncă, obligația angajatorului de informare și consultare), în Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (lege-cadru SSM), precum și în legislația conexă privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cercetarea accidentelor și supravegherea sănătății lucrătorilor.

La acestea se adaugă standardele europene – Directiva-cadru 89/391/CEE și directivele speciale în materie de securitate și sănătate în muncă (SSM), Directiva 92/85/CEE privind protecția lucrătoarelor gravide/care alăptează, Directivele 2000/78/CE și 2006/54/CE în materia egalității de tratament, precum și Carta socială europeană revizuită (art. 3 – condiții sigure și sănătoase de muncă; art. 26 – demnitate la locul de muncă).

În dreptul național, Legea nr. 186/2008 stabilește arhitectura drepturilor lucrătorilor și obligațiilor angajatorilor, iar hotărârile Guvernului detaliază cerințele minime pe tipuri de riscuri și activități (de exemplu, cerințele generale la locul de muncă; lucrul la monitor; protecția salariațelor gravide; examenele medicale profilactice). Pentru profesiile juridice, indiferent dacă raportul este unul de muncă (judecători, procurori, salariații birourilor profesionale) sau de exercitare liberală (notari, executori, avocați) cu personal angajat, aceste standarde sunt obligatorii și se aplică *mutatis mutandis*, cu adaptările dictate de independența profesiilor și de continuitatea serviciului public al justiției.

Drepturile lucrătorului în materia SSM au un conținut minimal imperativ: orice persoană, inclusiv cea care prestează munca la distanță, are dreptul la un post de lucru conform actelor normative de securitate și sănătate, la informații veridice privind condițiile de muncă și riscurile profesionale, la refuzul lucrărilor în caz de pericol grav, imediat și inevitabil până la înlăturarea pericolului, la echipament individual de protecție din contul angajatorului, la instruire SSM, la participare (personal sau prin reprezentanți) la examinarea condițiilor de muncă și la cercetarea accidentelor, precum și la examen medical extraordinar cu menținerea postului/salariului mediu pe durata examinării (Legea nr. 186/2008, art. 20).

103 Studiul de sinteză *A Critical Review of Judicial Professionals Working Conditions' Studies*. Disponibil la: <https://iacajournal.org/articles/10.36745/ijca.334>

Corelativ, obligațiile generale ale angajatorului includ asigurarea securității și sănătății lucrătorilor „sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată”, evaluarea riscurilor, planul de prevenire și protecție, desemnarea lucrătorilor/serviciului SSM, informarea și consultarea lucrătorilor, instruirea inițială și periodică, organizarea medicinei muncii și nediminuarea răspunderii prin externalizare (Legea nr. 186/2008, art. 10 și urm.).

În raport cu Codul muncii, drepturile salariatului la condiții echitabile și sigure de muncă, precum și obligația angajatorului de informare și consultare în probleme de SSM sunt consacrate la nivel de principiu și regulă de conduită organizațională (inclusiv prin regulamente interne, instruiți și afișaje obligatorii). Deși textul codului este vast, pilonii relevanți pentru SSM și demnitate – dreptul la un loc de muncă organizat conform standardelor SSM și informarea cu privire la starea unității – sunt expres prevăzuți și se aplică direct în instanțe, procuraturi și unitățile profesiilor liberale, în măsura compatibilității cu statutul special al funcției ori profesiei.

Dimensiunea demnității în muncă are o dublă fundamentare, în Carta socială europeană revizuită (art. 26 – obligația statelor de a preveni și sancționa hărțuirea și hărțuirea sexuală) și în Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, care interzice discriminarea în domeniul muncii, definește hărțuirea ca faptă discriminatorie și instituie obligații ale angajatorului de prevenire, informare și remediere efectivă (art. 7). Conform dreptului UE (Directiva 2006/54/CE), hărțuirea sexuală este o formă de discriminare pe criteriu de sex; standardul de apreciere se raportează la efectul asupra demnității victimei, nefiind necesară proba intenției făptuitorului. Aceste exigențe impun, în toate mediile juridice, politici scrise de toleranță zero, canale confidențiale de raportare, anchete prompte și imparțiale, măsuri provizorii de protecție și formare periodică a personalului.

Cerințele minime pentru locurile de muncă sunt stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 353/2010, care transpune Directiva 89/654/CEE și impune condiții privind căile de evacuare, ușile de urgență, ventilarea, temperatura, iluminatul natural și artificial, suprafețele, întreținerea, curățenia, dotările sanitare, spațiile de odihnă, amenajările speciale pentru persoanele cu dizabilități, precum și obligativitatea actualizării conforme cu modificările ulterioare ale spațiilor după 31 decembrie 2012. În sarcina angajatorului rămân dovada conformității cu anexele actului normativ și documentarea întreținerii periodice. Aceste exigențe, în măsura în care sunt incidente unităților judiciare (instanțe, procuraturi) și entităților profesiilor liberale (birouri de avocați, notari, executori), trebuie reflectate în regulamente interne, planuri de evacuare și registre de verificare tehnică.

Legislația subsecventă detaliază cerințele minime adaptate diferitelor contexte de muncă. Hotărârea Guvernului nr. 353/2010 aprobă cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă (transpunând Directiva 89/654/CEE), acoperind infrastructura, căile de evacuare, microclimatul, iluminatul, facilitățile de prim ajutor ș.a. Hotărârea nr. 819/2016 stabilește cerințele minime pentru munca la echipamente cu ecran de vizualizare (monitoare); Hotărârea nr. 1408/2016 reglementează protecția salariaților gravide, care au născut de curând sau care alăptează (transpunând Directiva 92/85/CEE); iar Hotărârea nr. 1079/2023 instituie regulile privind examenele medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor, ca parte a supravegherii sănătății în muncă.

Pentru profesiile juridice, deși expunerea la agenți periculoși tipici industriei este limitată, riscurile nu sunt deloc neglijabile. Acestea includ riscurile de securitate fizică (ședințe tensionate, executări silite, interacțiunea cu persoane ostile), riscurile organizaționale (volum mare de muncă, termene strânse, public sensibil) și riscurile psihosociale (stres, epuizare, expunere secundară la traumă). În aceste contexte, obligația de evaluare a riscurilor trebuie să acopere explicit scenariile de violență și agresiune exercitate de terți (justificabili, debitori, public), precum și măsurile de prevenție: controlul accesului, planuri de urgență, butoane de semnal, proceduri de escortare, amenajarea sigură a spațiilor de lucru.

Această „lărgire” a evaluării este conformă cu standardele CSE art. 3, care includ pericolele ce decurg din interacțiunea cu publicul. Evaluarea riscurilor trebuie să acopere explicit violența exercitată de terți și să prevadă măsuri de prevenție (controlul accesului, rute securizate și planuri de evacuare, butoane de alarmă, proceduri de escortare, configurarea spațiilor), precum și managementul volumului de muncă și al timpului de lucru. Datele comparate arată, de exemplu, că în sondajele britanice (*Judicial Attitude Surveys*) a crescut proporția judecătorilor care lucrează regulat în afara programului, iar doar o minoritate estimează că au oportunități bune de consultare colegială; studiile australiene au integrat atât indicatori obiectivi (frecvența muncii extraprogram), cât și percepții.

Riscurile psihosociale (stresul cronic, arderea profesională, tulburările legate de expunerea repetată la fapte violente sau traumatizante) au o incidență sporită în profesiile juridice, unde volumul mare de cauze, termenele presante și interacțiunea cu persoane aflate în criză emoțională sunt factori structurali. În paradigma SSM, aceste riscuri trebuie integrate în evaluarea generală: identificare, măsurare (prin instrumente validate), planuri de prevenire (gestionarea volumului și a programului de muncă, rotația sarcinilor, supervizare psihologică, debriefing după cazuri traumatice), instruiți periodice, informare și monitorizare continuă.

Prin comparație, Directiva 2003/88/CE privind organizarea timpului de lucru constituie un reper tehnic pentru limitele de expunere la muncă (inclusiv odihna minimă și concediul anual); chiar dacă nu se aplică direct RM, aceasta este un standard comparativ util în proiectarea politicilor interne.

Aplicarea normelor de SSM și de demnitate în muncă se particularizează după statutul fiecărei profesii juridice, fără a deroga de la standardele minime. În instanțe, **judecătorul** are garanții legale de protecție a persoanei și a independenței funcției, iar organizarea condițiilor de muncă sigure și a mediului lipsit de hărțuire cade în sarcina instanței/administratorului (ca angajator, în sensul Legii nr. 186/2008). Legea cu privire la statutul judecătorului nr. 544/1995 consacră protecția judecătorului de către stat și garanțiile materiale/organizatorice ale funcției (norme ce se coroborează cu obligațiile SSM generale ale angajatorului; securitate fizică în sălile de judecată ș.a.).

Pentru **procurori**, Legea nr. 3/2016 stabilește organizarea și funcționarea procuraturii. În calitate de angajator, procuratura aplică Legea nr. 186/2008 în integralitatea dispozițiilor sale incidente (art. 9–13, 14–16, 17–19, 22), precum și HG nr. 95/2009, asigurând deținerea și actualizarea evaluării riscurilor (inclusiv psihosociale), instruirea inițială și periodică, măsuri pentru situațiile de pericol grav/imediat, dotarea cu echipamente adecvate, informarea/consultarea personalului și prevederi interne anti-hărțuire în regulamentul intern.

Regimurile speciale pentru judecători și procurori includ garanții sociale relevante pentru managementul sănătății ocupaționale. După cum am menționat, procurorii au concediu anual standard de 35 de zile, cu majorări în funcție de vechime, și un regim de compensare a muncii în zile de repaus prin timp liber, ceea ce poate contribui la prevenirea epuizării; există și mecanisme de asigurare de stat și compensații în caz de vătămare în legătură cu serviciul/funcția. Judecătorii beneficiază de concediu anual de 30 de zile, cu majorări semnificative odată cu vechimea, de un regim de pensie dedicat, de interdicții privind rechemarea din concediu fără consimțământ și de asigurări/compensații în caz de vătămare. Aceste mecanisme, deși concepute ca garanții statutare, funcționează în practică și ca mecanisme de siguranță ocupațională.

Din perspectiva demnității și a securității, instanțele și procuraturile trebuie să opereze evaluări de risc orientate spre interacțiunea cu publicul și spre potențialul de agresiune/violență în ședințe, audieri, investigații ori executări ale măsurilor procesuale. Măsurile pot include: controlul accesului în sedii, zone-tampon, personal de pază instruit pentru deescaladare, proceduri de raportare rapidă a incidentelor, butoane de semnal, trasee securizate între spațiile de lucru/ședință și programe de suport psihologic confidențiale pentru personal. În lipsa acestor măsuri, obligațiile SSM și cele de protecție a demnității pot fi considerate insuficient îndeplinite, deopotrivă în lumina art. 3 al CSE.

La etapa elaborării prezentului raport nu s-au putut identifica din surse publice documente interne ce ar reflecta în totalitate aspectele de mai sus, însă trebuie să menționăm că în 2024 CSM, cu sprijinul Consiliului Europei, a inițiat un proiect de Strategie de Resurse Umane a Sistemului Judiciar al Republicii Moldova¹⁰⁴, iar în luna septembrie 2025 CSM a inițiat elaborarea unui Program de consolidare a siguranței psihologice a judecătorilor și a personalului instanțelor de judecată.

În cadrul focus-grupului nr. 1, reprezentantul Consiliului Superior al Magistraturii (CSM) a confirmat că Strategia de Resurse Umane a Sistemului Judiciar al Republicii Moldova a fost aprobată. Potrivit acestuia, documentul urmează să fie publicat pe pagina web oficială a CSM imediat ce va fi finalizată corectura. Participanții au salutat această inițiativă, subliniind importanța unei strategii coerente și transparente pentru consolidarea capacităților instituționale și profesionalizarea resurselor umane din sistemul judiciar.

Notarii și executorii judecătorești sunt profesii libere/autonome (Legea nr. 69/2016; Legea nr. 113/2010); dacă angajează personal, au calitatea de angajator și aplică integral Legea nr. 186/2008 (art. 9–13, 14–16, 17–19, 22) – evaluarea și prevenirea riscurilor (inclusiv psihosociale), informare/consultare, instruire inițială și periodică în timpul programului, măsuri în caz de pericol grav/imediat, evidențe SSM – și actele subsecvente: HG nr. 95/2009 (organizarea SSM și comitetul SSM), HG nr. 353/2010 (cerințe minime la locul de muncă), HG nr. 819/2016 (posturi de lucru cu monitoare), HG nr. 1079/2023 (supravegherea sănătății/examene medicale), HG nr. 1361/2005 (comunicarea, cercetarea și evidența accidentelor).

În absența salariaților, rămân datorate, în temeiul legilor profesiei și al normelor de ordine publică, standardele de prevenire pentru sine și publicul deservit: organizarea spațiului (circulație, evacuare, microclimat), securitatea arhivei/fluxului de persoane și confidențialitatea documentelor; ca bune practici obligatorii în situațiile în care se utilizează locuri de muncă în sensul legii, se aplică cerințele din HG nr. 353/2010 și HG nr. 819/2016 și se gestionează riscurile psihosociale. Continuitatea serviciului este asigurată procedural: pentru notari – absențe,

¹⁰⁴ Consiliul Europei. *Îmbunătățirea cadrului strategic al resurselor umane judiciare în Republica Moldova prin aplicarea instrumentelor CEPEJ*. Chișinău, 20 noiembrie 2024. Disponibil online: <https://www.coe.int/ro/web/chisinau/-/improvement-of-the-strategic-framework-of-judicial-human-resources-in-the-republic-of-moldova-by-applying-cepej-tools>

informări și suspendare/inlocuire potrivit Legii nr. 69/2016 (ex. art. 36, 41, 45); pentru executori – suspendare și consecințe conform art. 18 din Legea nr. 113/2010 (redistribuire, predări-primiri).

Notarii și executorii judecătorești au reguli mai detaliate decât avocații privind suspendarea activității în cazuri de maternitate/îngrijire, precum și limite privind absențele, ceea ce asigură o mai bună previzibilitate a protecției sociale și a sănătății ocupaționale. În cazul executorilor, de exemplu, legea permite suspendarea activității pentru concediu de maternitate și pentru îngrijirea copilului cu vârsta de până la 4 ani, precum și pentru îngrijirea unui membru al familiei bolnav, mecanisme ce funcționează ca amortizoare ale riscurilor psihosociale și ale conflictului muncă-familie.

Avocații își exercită profesia liber și independent (Legea nr. 1260/2002); dacă angajează personal, li se aplică integral obligațiile SSM ale angajatorilor (aceleași articole din Legea nr. 186/2008 și aceleași Hotărâri ale Guvernului), iar dacă nu, își organizează activitatea cu respectarea standardelor tehnice minime (ergonomie, securitatea fizică a clienței, protecția datelor) și a politicilor interne anti-hărțuire; în toate formele. Pentru avocați, deși statutul lor profesional le accentuează autonomia, cadrul legal conferă drepturi sociale generale (concediu, asigurări, pensie potrivit regimului general), însă efectivitatea acestora depinde de organizarea individuală a muncii și a contribuțiilor – o vulnerabilitate care poate amplifica riscurile psihosociale.

Potrivit art. 14 al Legii nr. 756/1999 asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale, liber-profioniștii ce practică o activitate în sectorul justiției au dreptul la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de accidente de muncă sau boli profesionale, dacă se îndeplinesc condițiile de acordare a acesteia. Astfel, regimul asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale instituie protecția reparatorie prin prestații bănești și în natură (indemnizații, reabilitare), iar Regulamentul privind cercetarea accidentelor (HG nr. 1361/2005) consacră procedura unică de comunicare, cercetare, înregistrare și evidență a accidentelor suferite de salariați. Acest aspect a fost analizat în detaliu în Subcapitolul 2.4.

În plan european, Directiva-cadru 89/391/CEE stabilește principiile fundamentale ale prevenirii (evaluarea riscurilor, adaptarea muncii la persoană, informarea, consultarea, participarea lucrătorilor), aplicabile tuturor sectoarelor publice și private; Directiva 92/85/CEE consacră obligațiile de evaluare a riscurilor pentru lucrătoarele gravide/care alăptează, adaptarea postului și interdicția concedierii pe motiv de sarcină/maternitate, cu garantarea revenirii într-un post echivalent; Directiva 2000/78/CE instituie cadrul general de egalitate de tratament în ocupare, iar Directiva 2006/54/CE (reformare) cuprinde standardele anti-hărțuire și anti-hărțuire sexuală în raporturile de muncă. Aceste exigențe sunt reflectate în dreptul intern prin legea-cadru SSM și hotărârile guvernului sus-menționate, dar și prin programe publice recente de ameliorare a SSM 2024–2028.

Supravegherea sănătății lucrătorilor are o componentă normativă distinctă: HG nr. 1079/2023 impune examene medicale profilactice (la angajare, periodic, la reluarea activității după întreruperi/expuneri), integrând această componentă în sistemul SSM al unității și corelând-o cu fișa de identificare a riscurilor și cu fișa postului. Angajatorul are obligația să planifice și să suporte aceste examene, iar medicul de medicina muncii recomandă măsuri de adaptare, reîncadrare sau suspendare temporară a lucrului în funcție de starea de sănătate și riscurile identificate.

În mediile juridice, prioritare sunt: tulburările musculo-scheletale asociate lucrului îndelungat la monitor, oboseala vizuală, riscurile cardiovasculare asociate stresului cronic, tulburările anxioase/depresive ca urmare a expunerii la conținut traumatic (de exemplu, cu caracter penal), precum și riscurile legate de agresiuni verbale/fizice; examenele profilactice și recomandările medicale trebuie transpuse în ajustări rezonabile ale programului și sarcinilor.

Pentru protecția salariatelor gravide sau care alăptează, HG nr. 1408/2016 impune obligația angajatorului de a evalua riscurile specifice (biologice, chimice, fizice, organizatorice), de a adapta condițiile de muncă sau, în lipsa posibilității de adaptare, de a dispune transferul temporar ori scutirea de îndeplinirea obligațiilor de muncă, cu păstrarea drepturilor salariale/indemnizațiilor conform legii. Aceste cerințe sunt expresie a transpunerii Directivei 92/85/CEE și completează garanțiile din Codul muncii privind concediile de maternitate/parentalitate. Pentru profesiile juridice, adaptările pot include limitarea deplasărilor, prioritizarea cauzelor, reconfigurarea programului și posibilitatea muncii la distanță pentru activități compatibile cu cerințele procedurale și de confidențialitate.

Deși cadrul normativ național și standardele internaționale consacră principiul egalității de gen și al compatibilității dintre viața profesională și cea familială, rezultatele analizei indică absența unor măsuri instituționale concrete în acest sens. Mai exact, în urma evaluării sediilor instanțelor de judecată și ale procuraturilor, nu au fost identificate spații amenajate pentru alăptarea copiilor. Această lacună infrastructurală sugerează o necorelare între angajamentele normative și condițiile reale de exercitare a profesiei, cu potențial impact asupra participării și retenției femeilor în sistemul juridic.

Demnitatea la locul de muncă are și o componentă procedurală de conformare: instanțele de judecată, procuraturile, birourile notariale/executorilor și cabinetele/birourile de avocați trebuie să posede politici scrise anti-hărțuire,

cu definirea comportamentelor interzise (hărțuire, hărțuire sexuală, victimizare), cu atribuții pentru persoanele de încredere, cu termene de soluționare și măsuri provizorii pentru protecția reclamantilor.

Ajustarea standardelor SSM la specificul fiecărei profesii juridice poate fi realizată ilustrativ prin anumite mecanisme interne concrete: în instanțe – evaluări de risc pe săli de ședință și arhive, controlul accesului și rute de evacuare, rotații pentru prevenirea epuizării, instruire de gestionare a conflictului cu publicul, monitorizarea programului pentru a evita munca sistematică peste program și respectarea repausului; în procuraturi – proceduri pentru activitățile pe teren (evaluare pre-deplasare, coordonare cu organele de ordine), spații securizate pentru audieri și probațiune, programe de debriefing psihologic post-cazuri traumatizante, compensarea în timp a muncii în zilele de repaus; în birourile notariale/executorilor – fluxuri sigure de clienți, dotări anti-agresiune, reguli de manipulare a arhivelor și valorilor, substituie efectivă în absențe/suspendări, instruire periodică a personalului; în avocatură – politici interne de repartizare a portofoliului, clauze de substituție în contractele de asistență juridică, reguli de securitate pentru întâlniri cu clienții și gestionarea confidențială a datelor. Aceste măsuri sunt expresia practică a principiilor din Directiva-cadru 89/391/CEE și ale obligațiilor din Legea nr. 186/2008.

În final, compatibilitatea cu Carta socială europeană revizuită presupune un nivel de protecție substanțial, nu doar formal. Articolul 3 reclamă o politică națională coerentă de SSM și aplicarea efectivă a măsurilor preventive; articolul 26 obligă la prevenirea hărțuirii, în special a hărțuirii sexuale, și la sancționarea efectivă a faptelor care subminează demnitatea în muncă. În contextul profesiilor juridice, standardul de demnitate se reflectă în toleranță zero la hărțuire în interiorul instituțiilor, dar și în protecția împotriva comportamentului abuziv al justițiabililor.

Totuși, constatările CEDS arată că Republica Moldova nu este încă pe deplin aliniată la Carta socială europeană revizuită în materia securității și sănătății în muncă (art. 3) și a demnității în muncă (art. 26). Pentru art. 3, CEDS a reținut că reglementarea națională nu acoperă suficient riscurile psihosociale (stresul ocupațional, violența/agresiunea la locul de muncă), nu demonstrează clar alinierea la standardele-etalon pentru amenajarea, modificarea și întreținerea locurilor de muncă și nu arată protecție efectivă pentru lucrătorii independenți.

În planul aplicării, monitorizarea accidentelor și a bolilor profesionale rămâne neconcludentă, iar eficiența Inspecției Muncii pune semne de întrebare, inclusiv din cauza practicii de anchetare a unor accidente de către angajatori. Totodată, pe componenta de politică națională de SSM, CEDS a amânat concluzia din lipsă de date, solicitând informații suplimentare, inclusiv cu privire la riscurile emergente (telemunca/dreptul la deconectare).

În ceea ce privește art. 26, Comitetul nu a dispus de suficiente informații pentru a concluziona – nici asupra prevenției și conștientizării în materie de hărțuire sexuală și hărțuire morală, nici asupra eficacității remediilor (inclusiv dacă există plafoane pentru despăgubiri) și a statisticilor privind plângerile și rezultatele. De asemenea, a rămas neclar în ce măsură angajatorii pot fi trași la răspundere pentru hărțuiri comise de terți (public clienți) în spațiile aflate sub controlul lor, aspect deosebit de relevant pentru profesiile juridice cu interacțiune intensă cu justițiabilii. În lipsa acestor clarificări, CEDS a menținut amânarea concluziei („deferral”).

1.6. DREPTURILE COLECTIVE, REPREZENTAREA ȘI PARTICIPAREA ÎN ORGANISMELE DE AUTOGUVERNARE ȘI PROFESIONALE

Drepturile colective și participarea în organismele de autoguvernare constituie dimensiuni fundamentale ale exercitării profesiilor juridice, oferind profesioniștilor posibilitatea de a influența dezvoltarea profesiei, de a participa la procesele de luare a deciziilor și de a-și proteja interesele comune. Pentru femeile din profesiile juridice, aceste drepturi sunt esențiale nu doar pentru protecția individuală, ci și pentru promovarea schimbărilor sistemice care pot îmbunătăți situația tuturor femeilor din domeniu.

Conceptul drepturilor colective în profesiile juridice se referă la dreptul profesioniștilor de a se asocia, de a participa la organizații profesionale, de a fi reprezentați în organismele de decizie și de a influența politicile și practicile care afectează exercitarea profesiei. Aceste drepturi sunt recunoscute atât în legislația națională, cât și în instrumentele internaționale ratificate de Republica Moldova.

De exemplu, Carta Socială Europeană prevede dispoziții specifice privind dreptul lucrătorilor de a forma asociații și dreptul reprezentanților lucrătorilor de a beneficia de protecție adecvată în cadrul întreprinderii. Art. 5 din CSE garantează dreptul lucrătorilor și angajatorilor de a forma și de a adera la organizații locale, naționale sau internaționale destinate protejării intereselor economice și sociale ale acestora. Această libertate se aplică tuturor lucrătorilor, indiferent de sectorul în care activează, fie public, fie privat. De asemenea, dreptul de a adera și de a rămâne în sindicate se extinde asupra șomerilor și lucrătorilor pensionați. Totuși, statele nu sunt obligate să permită formarea de sindicate pentru aceste categorii, dar trebuie să le permită să formeze organizații care pot participa la procesele de consultare cu impact asupra drepturilor și intereselor lor.

Regimul național al drepturilor colective și al reprezentării profesionale are fundament constituțional în libertatea de asociere și dreptul de a constitui/afilia la sindicate (art. 42), în dreptul la muncă și protecția muncii (art. 43) și în dreptul la grevă, cu posibilitatea restrângerilor legale pentru anumite categorii (art. 45) din Constituția Republicii Moldova. În dreptul comun al muncii, Codul muncii nr. 154/2003 consacră dreptul salariaților la asociere în sindicate, la participarea la administrarea unității și la informare/consultare (art. 5 lit. h)–i), art. 30–34, art. 42), precum și cadrul conflictelor colective și al grevei (titlul corespunzător). Aceste norme se aplică personalului angajat din instanțe, procuraturi și birourile profesiilor liberale, în măsura compatibilității cu regimurile speciale ale funcțiilor publice și cu organizarea autonomă a profesiilor.

În sistemul judiciar, drepturile colective ale judecătorilor, procurorilor, avocaților, notarilor și executorilor judecătorești sunt afirmate expres de legile speciale. Din perspectiva drepturilor colective, reprezentarea și participarea în organismele de autogovernare și profesionale, organizațiile profesionale din sectorul justiției sunt vectori ai exercitării dreptului de asociere, ai reprezentării colective și ai dialogului instituțional. În cadrul procuraturii, rolul de platforme de reprezentare și consultare îl au Asociația Procurorilor, Asociația Sindicală de Ramură a Angajaților Organelor Procuraturii Republicii Moldova, Asociația Obștească „Asociația Procurorilor pentru Ordine și Dreptate” (APOD)¹⁰⁵, Asociația Obștească „Asociația Femeilor din Procuratură”.

Un exemplu relevant este Asociația Femeilor din Procuratură, menționată de participante ca având un impact semnificativ atât la nivel profesional, cât și personal. Aceasta este percepută ca o organizație activă, capabilă să apere drepturile femeilor, să reunească membre cu obiective comune și să contribuie la consolidarea capacităților individuale și colective.

„Da, sunt membră a Asociației Femeilor în Procuratură și pot spune că impactul este semnificativ atât la nivel profesional, cât și personal. Prin intermediul asociației, avem oportunitatea de a ne susține reciproc, de a crea un spațiu sigur pentru schimburi de experiențe și bune practici, dar și de a promova egalitatea de gen în sistemul de justiție. Activitățile organizate ne ajută să ne dezvoltăm abilitățile profesionale, să creștem vizibilitatea femeilor în procuratură și să aducem în atenție provocările specifice cu care ne confruntăm.”

„Extraordinar de pozitiv și benefic! La fiecare întâlnire, seminar organizat de Asociația Femeilor din Procuratură, îmi îmbogățesc cunoștințele și pot discuta și cu celelalte membre despre provocările profesionale și personale și o perspectivă asupra soluționării acestora.”

În cadrul focus-grupurilor, participanții au evidențiat rolul esențial al organizațiilor de femei din cadrul profesiilor juridice – avocatură și procuratură – în promovarea drepturilor femeilor și în consolidarea egalității de gen în sistemul de justiție. Activitatea Asociației Femeilor în Avocatură a fost descrisă ca fiind orientată spre promovarea drepturilor sociale, inclusiv în obținerea dreptului la îndemnizații și prestații sociale: „Datorită implicării Asociației, s-au obținut rezultate concrete în recunoașterea drepturilor sociale ale femeilor avocate”¹⁰⁶.

O altă participantă a evidențiat și rolul activ al Consiliului Uniunii Avocaților și al președintelui UAM în promovarea drepturilor sociale ale profesioniștilor din avocatură. S-a menționat că „Consiliul a făcut mai multe adresări către instituțiile responsabile pentru ca drepturile sociale ale avocaților să fie recunoscute și respectate”. Aceste demersuri au fost percepute ca esențiale în obținerea unor prestații sociale echitabile și în consolidarea statutului profesional al avocaților. Totodată, s-a subliniat că „Consiliul Uniunii continuă să întreprindă măsuri proactive”¹⁰⁷, demonstrând un angajament constant în protejarea intereselor legale și inclusiv sociale ale membrilor săi.

De asemenea, s-au menționat inițiativele Asociației Femeilor în Procuratură, în special cele dedicate promovării leadershipului feminin în justiție. Două lucrări esențiale au fost citate ca exemple de bune practici: *Leadershipul feminin în justiție*, care susține reprezentarea femeilor în funcții de decizie și combaterea stereotipurilor de gen, și *Portretul femeii-lider în justiție*, care conturează trăsăturile și abilitățile definitorii ale femeilor-lider din domeniul juridic. Aceste contribuții au fost percepute ca instrumente valoroase pentru schimbarea culturii instituționale și pentru încurajarea participării active a femeilor în procesele decizionale.

¹⁰⁵ Asociația Procurorilor pentru Ordine și Dreptate. *Despre Asociație*. Disponibil online: <https://apod.md/despre-asociatie/>

¹⁰⁶ **Notă:** Datele prezentate au fost obținute în cadrul **focus-grupului** și reflectă opiniile exprimate de participanți. Constatările redau percepțiile participanților, fără a interveni asupra sensului opiniilor formulate, având în vedere că acestea au fost colectate prin **metode de cercetare calitative și cantitative**. Analiza a fost realizată cu respectarea **principiului triangulării**, prin corelarea informațiilor provenite din diferite surse și metode de colectare a datelor.

¹⁰⁷ **Notă:** Datele prezentate au fost obținute în cadrul **focus-grupului** și reflectă opiniile exprimate de participanți. Constatările redau percepțiile participanților, fără a interveni asupra sensului opiniilor formulate, având în vedere că acestea au fost colectate prin **metode de cercetare calitative și cantitative**. Analiza a fost realizată cu respectarea **principiului triangulării**, prin corelarea informațiilor provenite din diferite surse și metode de colectare a datelor.

1.7 MĂSURILE DE PROMOVARE A ECHILIBRULUI DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PERSONALĂ/DE FAMILIE

Eficiența și calitatea actului de justiție sunt condiționate direct de capacitatea organizațională a instanțelor judecătorești, a organelor procuraturii și a profesiilor juridice conexe. Literatura de specialitate¹⁰⁸ și experiența comparată confirmă că supraîncărcarea constantă, lipsa autonomiei asupra programului și cultura „prezenței permanente” favorizează erorile, demotivarea, plecările din profesie și riscurile etice sporite. În consecință, consolidarea măsurilor de echilibru între viața profesională și viața personală în profesiile juridice din Republica Moldova decurge concomitent din obligațiile internaționale privind drepturile sociale, din standardele privind independența și eficiența justiției și din cerințele practice ale funcționării sistemului judiciar.

La nivelul Consiliului Europei, Recomandarea CM/Rec(2010)12 evidențiază că independența judecătorilor trebuie susținută prin garanții efective referitoare la statut și la condițiile de muncă, ceea ce implică o organizare a activității compatibilă cu sănătatea și viața de familie. Magna Carta a Judecătorilor (2010) întărește această viziune, subliniind obligația statelor de a asigura resurse adecvate și condiții corespunzătoare de muncă, premise necesare pentru protejarea demnității profesionale și pentru calitatea actului de justiție.

În dreptul Uniunii Europene, Directiva 2003/88/CE instituie standarde minime imperative privind timpul de muncă (cel puțin 11 ore de repaus zilnic neîntrerupt, repaus săptămânal și plafonul de 48 de ore pentru durata medie săptămânală a timpului de muncă), iar Directiva 89/391/CEE consacră obligația angajatorilor de a preveni riscurile pentru securitatea și sănătatea în muncă. Directiva (UE) 2019/1158 stabilește cadrul pentru echilibrul viață profesională-viață personală al părinților și îngrijitorilor, prin regimuri de concedii și formule flexibile de organizare a muncii. Aceste standarde au relevanță transversală pentru întregul corp profesional juridic, indiferent de forma raportului juridic (funcție publică, contract individual de muncă sau profesie liberală).

În plan metodologic, seria de ghiduri și instrumente SATURN (inclusiv „SATURN Guidelines for judicial time management” (Liniile directoare SATURN privind gestionarea timpului judiciar), „Handbook on court dashboards” (Manualul privind tablourile de bord ale instanțelor), „Case-weighting in judicial systems” (Ponderarea cauzelor în sistemele judiciare)) este disponibilă și a cunoscut actualizări recente, iar în 2024 CEPEJ a adoptat Lista de verificare pentru gestionarea timpului în cadrul organelor de urmărire penală („Time Management Checklist for Public Prosecution Services”) utilă procuraturilor.

În planul standardelor sociale, Carta socială europeană (revizuită) garantează protecția maternității (art. 8), demnitatea în muncă (art. 26) și dreptul persoanelor cu responsabilități familiale de a lucra fără a fi discriminate și „pe cât posibil” fără conflict între muncă și familie (art. 27), constituind un fundament pentru politicile instituționale de echilibru muncă-viață.

În dreptul intern, Codul muncii conține mecanisme care trebuie interpretate și aplicate proactiv în sectorul juridic, cu respectarea statutelor speciale. Începând cu 1 ianuarie 2024, concediul paternal este de până la 15 zile calendaristice, poate fi fracționat cel mult în trei părți și se acordă în termen de 12 luni de la nașterea copilului (art. 124/1). Munca la distanță este reglementată distinct (art. 292/1), iar formele flexibile de organizare a programului de lucru pot fi folosite în funcție de specificul instituțional și de cerințele de serviciu. Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității interzice discriminarea și hărțuirea, inclusiv pe criteriul de sex, constituind temei pentru politicile interne anti-hărțuire în instanțe, procuraturi, barouri/birourile asociate de avocați, birourile notariale și birourile executorilor judecătorești.

În planul politicilor publice, Programul pentru promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați 2023–2027 (HG nr. 203/2023) prevede măsuri concrete de echilibru muncă-viață și mecanisme periodice de raportare a progresului. Iar Programul pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anii 2022–2026 își asumă angajamente pentru a facilita echilibrul dintre viața profesională și cea de familie prin flexibilizarea accesului la servicii de îngrijire a copiilor, flexibilizarea programului de muncă și a concediului paternal.

Complementar, în logica standardelor de egalitate ale Consiliului Europei, recomandările GREVIO formulate pentru Republica Moldova (2023) susțin consolidarea formării profesioniștilor din justiție în domeniul violenței de gen, cu componente care pot viza prevenirea hărțuirii și a riscurilor psihosociale în instituțiile judiciare, în convergență cu agenda de *work-life balance*.

Măsurile de echilibru muncă-viață trebuie configurate diferențiat pe profesii, dar coerent cu principiile transprofesionale. Analiza comparativă europeană arată că includerea expresă, în lege, a unui repaus minim zilnic și

¹⁰⁸ Analiză academică asupra condițiilor de muncă ale judecătorilor și procurorilor: Revizuire critică a literaturii (IUCA, 2021) care arată mediul de lucru foarte solicitant și vulnerabilitatea la stres/burnout în profesiile judiciare. Disponibilă la: <https://iacajournal.org/articles/10.36745/ijca.334>

săptămânal, a unor limite pentru perioadele de disponibilitate în afara programului obișnuit (timpul de gardă) și a concediilor scurte plătite pentru evenimente familiale esențiale este atât compatibilă cu bunele practici europene, cât și necesară pentru a proteja sănătatea ocupațională și pentru a susține calitatea actului de justiție.

Pentru **judcători**, unele sisteme stabilesc expres limite anuale pentru perioadele de disponibilitate în afara programului (așa-numitul „on-call”, acolo unde este prevăzut de lege). De exemplu, în Cehia, Legea nr. 6/2002 fixează un plafon de până la 400 de ore pe an de „pohotovost” (*on-call*) pentru judecători, ca măsură de prevenire a supraîncărcării și de protejare a sănătății ocupaționale. În Polonia, regula potrivit căreia timpul de muncă al judecătorului este determinat de volumul sarcinilor (art. 83 din Legea privind instanțele de drept comun) trebuie interpretată în conformitate cu Directiva 2003/88/CE și jurisprudența CJUE privind încadrarea perioadelor de disponibilitate în noțiunea de „timp de muncă” atunci când restrâng efectiv libertatea lucrătorului (cauzele *SIMAP*, *Jaeger*, *Dellas*, *Matzak*). În România, judecătorii beneficiază de 35 de zile de concediu anual plătit, detaliile procedurale fiind stabilite prin reglementări specifice. În Lituania, Codul muncii (art. 138) acordă în mod general zile suplimentare/posibilități de reducere a timpului de muncă pentru părinți; acest regim de drept comun se coroborează cu dispozițiile speciale privind statutul judecătorilor din legea instanțelor, fără a se confunda cu acestea.

Prin **Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 700/50 din 30 decembrie 2025** a fost aprobată modificarea **Regulamentului privind modul de distribuire aleatorie a dosarelor pentru examinare în instanțele judecătorești**, în vederea instituirii unor mecanisme care să permită reducerea volumului de muncă pentru judecătoarele aflate în situațiile prevăzute de **art. 97 din Codul muncii**. Această intervenție reprezintă **un pas important în reducerea dezechilibrelor în volumul de muncă**, contribuind la facilitarea concilierii responsabilităților profesionale cu cele familiale și la promovarea unui mediu profesional mai echitabil și sensibil la dimensiunea de gen în sistemul judiciar. În prezent, **Consiliul Superior al Magistraturii** are în proces de elaborare mai multe inițiative care vizează promovarea adoptării unor **politici interne de prevenire și raportare a cazurilor de hărțuire**, precum și consolidarea mecanismelor instituționale de protecție a personalului din sistemul judiciar. Aceste demersuri urmăresc, totodată, **creșterea nivelului de conștientizare privind barierele existente în avansarea profesională**, asigurarea unui climat de **siguranță instituțională**, precum și promovarea **echilibrului dintre viața profesională și cea personală**, inclusiv prin facilitarea **reîncadrării în muncă a femeilor după concediul de maternitate**¹⁰⁹.

Atribuțiile **procurorilor** implică intervenții ce nu pot fi amânate și gestionarea unor cauze sensibile, inclusiv violența împotriva femeilor și fetelor. Pentru a răspunde acestor exigențe fără a genera întârzieri sistemice, Comisia Europeană pentru Eficiența Justiției (CEPEJ) recomandă instrumente explicite de management al timpului în procuratură: liste de verificare (diagnostic al duratelor reale), termene-țintă, ponderarea cauzelor (*case-weighting*) după complexitate și tablouri de bord pentru monitorizare¹¹⁰. Pe latura de guvernare, Consiliul Consultativ al Procurorilor Europeni (CCPE) subliniază că organizarea și conducerea parchetelor trebuie să întărească independența și imparțialitatea (evaluarea transparentă a nevoilor, alocarea resurselor, criterii clare de performanță)¹¹¹.

Pentru **notari**, având caracterul liberal al profesiei și variabilitatea volumului de activitate, regulile organizatorice adoptate sub egida Camerei Notariale – program de lucru accesibil publicului, pauze minime, proceduri de substituie în absențe justificate (maternitate, paternitate, îngrijire, boală), utilizarea instrumentelor digitale pentru programări/pregătirea actelor – se corelează cu Legea nr. 246/2018 privind procedura notarială (principii, competență, efectuarea actelor „în termen rezonabil”). În planul digitalizării, la 26 august 2025, Guvernul a aprobat Conceptul Sistemului informațional e-Notariat, care permite prestarea online a mai multor servicii notariale – instrument cu potențial pentru planificare predictibilă și reducerea presiunii de timp, în respectul cadrului legal primar și al normelor secundare.

Pentru **executorii judecătorești**, echilibrul muncă-viață se realizează prin mecanisme interne care asigură previzibilitate și continuitate: criterii transparente de alocare a dosarelor, proporționale cu resursele; proceduri standardizate de delegare și substituie temporară (preferabil printr-un registru digital al delegărilor, cu autorizări prealabile și transmitere securizată a actelor); planificarea concediilor fără afectarea termenelor de executare. Aceste instrumente sunt conforme cu Liniile directoare CEPEJ privind executarea (2009) privind organizarea

¹⁰⁹ Scrisoare expediată de CSM cu nr. 423 din 16.02.2026.

¹¹⁰ CEPEJ, *Time Management Checklist for Prosecution Services* (adoptată 3 decembrie 2024) – instrument de diagnostic pentru durate, colectare de date, analiză și planificare. Disponibil la: https://rm.coe.int/cepej-2024-7-time-management-checklist-for-prosecutors-en-adopted/1680b2bfeb?utm_source=chatgpt.com. CEPEJ-SATURN, pagina de instrumente privind managementul duratei procedurilor (include *Time Management Checklist* pentru parchete, 12/2024). CEPEJ, *Report on case-weighting in public prosecution services* (12/2023) – metodologie pentru ponderarea cauzelor după complexitate.

¹¹¹ CCPE, *Opinion No. 19 (2024) on managing prosecution services to ensure their independence and impartiality* – standarde de management orientate spre independență și imparțialitate. Disponibil la: https://rm.coe.int/opinion-no-19-2024-of-the-ccpe/1680b25297?utm_source=chatgpt.com

serviciului, termenele rezonabile și managementul resurselor; bunele practici din statele membre ale UE (rotație/partajare a dosarelor, instrumente IT de programare) pot fi adaptate la specificul cadrului național.

Pentru **avocați**, Uniunea Avocaților poate adopta standarde minime aplicabile tuturor membrilor, indiferent de forma de exercitare, care să includă: politici de prevenire a hărțuirii cu canale confidențiale de sesizare; proceduri de reintegrare după concedii de îngrijire (plan de revenire, mentorat, ajustarea temporară a volumului de lucru); și reguli de planificare a activității și programare a ședințelor ținând cont de obligațiile familiale previzibile. Ca repere comparative pot fi utilizate instrumentele Bar Council din Anglia și Țara Galilor (*Parenting at the Bar, Maternity and New Parents Mentoring Scheme*), ghidurile Law Society of England and Wales privind munca flexibilă și raportarea diferențelor salariale, precum și analizele Asociației Internaționale a Barourilor (IBA) din 2024 privind bunăstarea profesională.

Deși cadrul normativ formal consacră egalitatea în drepturi, analiza calitativă a experiențelor cotidiene relevă o discrepanță semnificativă între norme și practică. După finalizarea concediului de îngrijire, responsabilitățile de îngrijire a copiilor persistă și se diversifică. Femeile din sistemul judiciar lucrează adesea peste programul standard, ceea ce le afectează sănătatea și le reduce capacitatea de recuperare; în paralel, normele sociale dominante continuă să atribuie sarcinile de îngrijire preponderent femeilor.

În lipsa sprijinului efectiv (infrastructură de îngrijire, programe instituționale de reintegrare), multe profesioniste evită să își exercite drepturile (pauze de alăptare, timp redus de muncă), mai ales atunci când aplicarea acestora depinde de acordul conducerii, fapt ce sporește riscul de epuizare profesională. Obligațiile angajatorilor publici și privați de a preveni riscurile (inclusiv psihosociale) derivă din Directiva-cadru 89/391/CEE și trebuie transpuse în evaluări SSM periodice, cu acces la consiliere și supervizare, management al încărcării și rotații.

Femeile ce activează în sectorul justiției sunt adesea nevoite să gestioneze în mod individual un program de lucru rigid, specific instituțiilor din sectorul public, precum și ore suplimentare necesare pentru îndeplinirea sarcinilor profesionale, în paralel cu responsabilitățile parentale față de copii cu vârsta între 1 și 3 ani. În lipsa sprijinului efectiv din partea statului, femeile se bazează pe alți membri ai familiei, de obicei pe bunicii copilului, sau pe bone, pentru a o suplini pe perioada de timp cât este la serviciu.

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. Acest drept prevăzut de legislația muncii nu este asigurat în practică. În niciuna dintre instituțiile intervievate nu există un spațiu dedicat alăptării/alimentării copiilor sau care să poată fi folosit de către femeile juriste pentru a colecta laptele matern și a-l depozita la rece.

Pe lângă lipsa condițiilor materiale pentru exercitarea efectivă a acestor drepturi prevăzute de lege, mai există și bariere care țin de atitudinea șefilor de instituții față de responsabilitățile familiale ale femeilor juriste. Pentru ca o femeie juristă 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 șefului de instituție¹¹².

De exemplu, datele furnizate de Procuratura Generală atestă că participarea bărbaților la îngrijirea copiilor mici este semnificativă, dar în scădere. Femeile continuă să-și asume majoritatea responsabilităților de îngrijire.

112 Centrul de Leadership pentru Justiție. *Leadershipul Feminin în Justiție*. Disponibil online: https://wfileadmoldova.blob.core.windows.net/data/Leadershipul_Feminin_Justitie_Web.pdf

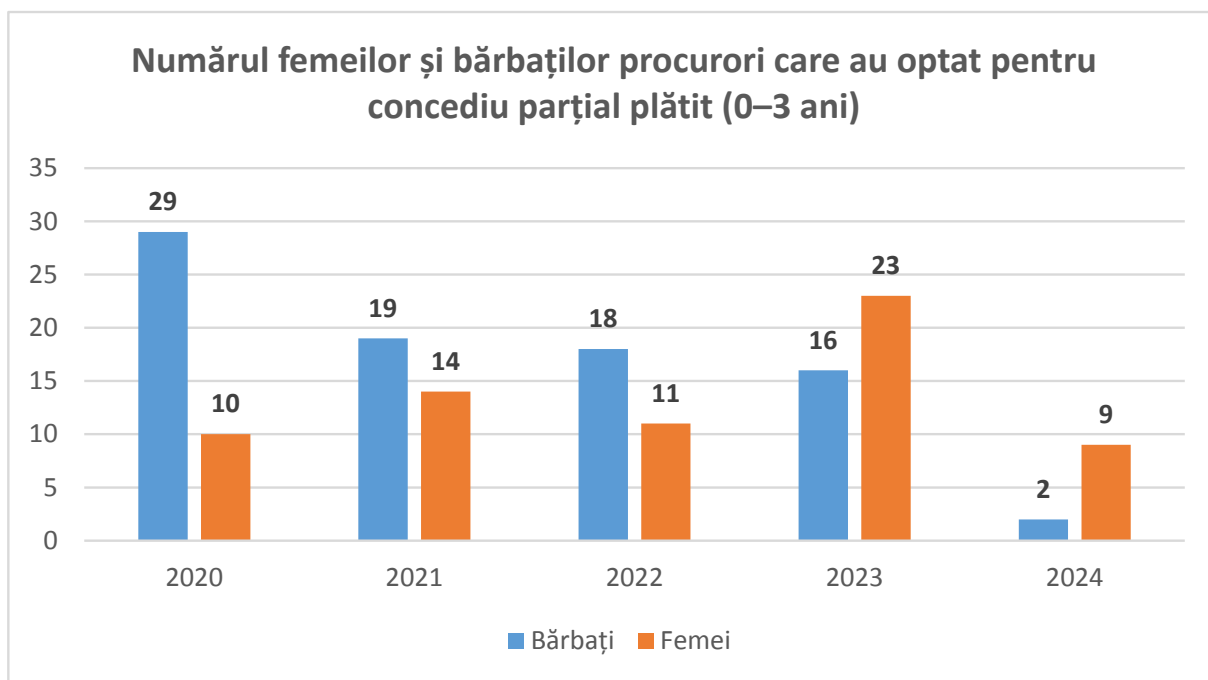


Figura 9. **Numărul femeilor și bărbaților procurori/procuroare care au optat pentru concediu parțial plătit (0–3 ani)**

Numărul bărbaților procurori care au optat pentru concediu parțial plătit variază între 2 și 29 anual, ceea ce indică o utilizare moderată a acestui drept.

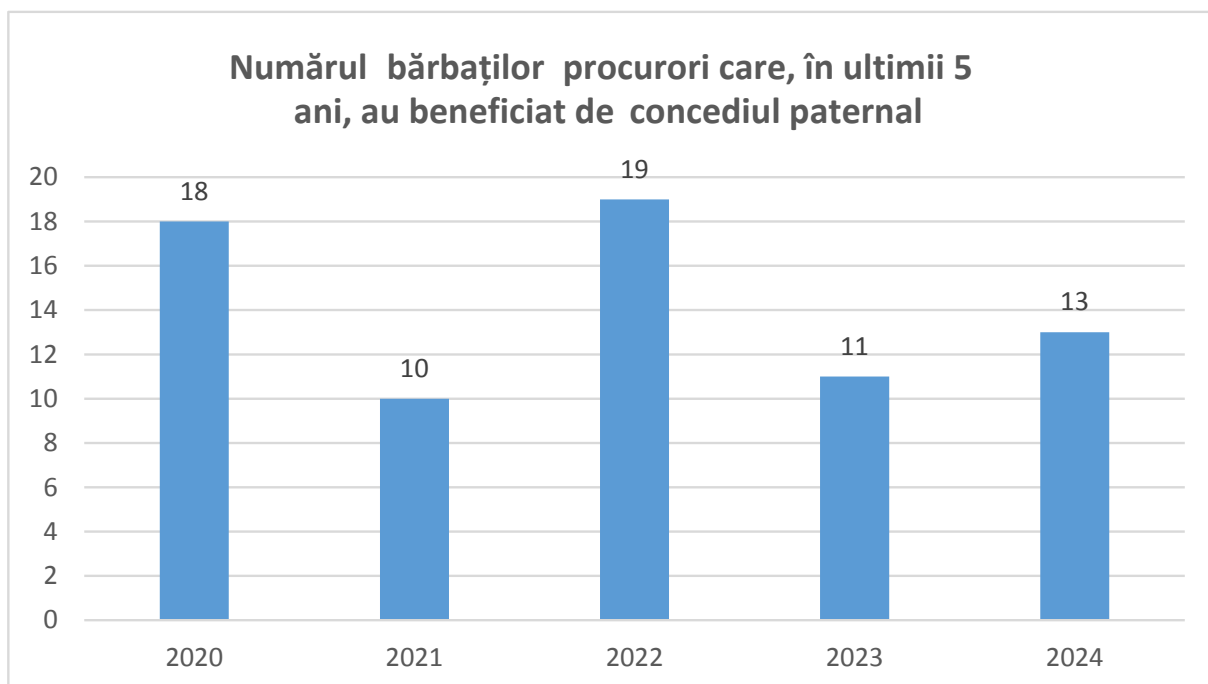


Figura 10. **Numărul procurorilor care în ultimii 5 ani au beneficiat de concediu paternal**

Tendențele ce rezultă din analiza datelor administrative se confirmă și prin rezultatele sondajului. Astfel, deși majoritatea respondentelor consideră că drepturile sunt respectate conform legislației, aproape 26 % indică o aplicare parțială sau deficitară. Aceasta sugerează lacune instituționale sau inconsistențe în implementare, mai ales în contexte de reintegrare profesională. Din analiza datelor chestionarului se observă o discrepanță semnificativă între tipurile de concedii. În timp ce concediul paternal și cel pentru îngrijirea copilului sunt percepute ca reglementate corespunzător, concediul de maternitate și cele pentru îngrijirea persoanelor vulnerabile (bolnavi, copii cu dizabilități) sunt considerate neclare și insuficient reglementate.

Tabelul 6. **Percepția cu referire la claritatea și suficiența reglementărilor legale (Itemii 23a–23e)**

Tip de concediu	Da (%)	Nu (%)	Observații
Maternitate	~ 30 %	~ 70 %	Majoritatea consideră reglementarea neclară sau insuficientă.
Paternitate	~ 80 %	~ 20 %	Reglementarea este percepută ca clară și suficientă.
Îngrijirea copilului	~ 80 %	~ 20 %	Reglementarea este considerată adecvată.
Îngrijirea unui membru bolnav al familiei	~ 35 %	~ 65 %	Reglementarea este percepută ca deficitară.
Îngrijirea copilului cu dizabilități	~ 38 %	~ 62 %	Reglementarea este considerată insuficientă.

În acest context, exercitarea drepturilor parentale de către femeile care activează în sectorul justiției este adesea privită ca o abatere de la imaginea idealizată a profesionistului juridic. Stereotipurile internalizate, inclusiv de către femeile care activează în instanțe sau procuraturi, generează sentimente de disconfort și reticență în solicitarea drepturilor legale. Multe dintre acestea percep accesarea drepturilor parentale ca o formă de „cerșire” a îngăduinței din partea conducerii instituției, ceea ce conduce la evitarea exercitării acestor drepturi. Astfel de atitudini contribuie la perpetuarea unui cerc vicios al normelor culturale care descurajează reconcilierea vieții profesionale cu cea familială. De exemplu, în perioada 2020–2024, în cadrul Procuraturii Republicii Moldova nu au fost emise acte administrative privind acordarea concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități.

Profesiile juridice, în special cele de judecător și procuror, sunt caracterizate printr-o încărcătură disproporționată de muncă, aspect confirmat atât prin date statistice oficiale, cât și prin rezultatele focus-grupurilor realizate în cadrul cercetării. Majoritatea profesioniștilor din aceste domenii sunt nevoiți să lucreze peste programul standard, ceea ce le afectează negativ sănătatea fizică și psihică, le limitează timpul dedicat activităților recreative și le reduce capacitatea de recuperare personală.

Această presiune sistemică este resimțită de toți profesioniștii, dar are un impact accentuat asupra femeilor, care, conform normelor sociale dominante, continuă să fie principalele responsabile pentru îngrijirea copiilor și a altor membri ai familiei. În pofida dedicării profesionale, femeile din sistemul de justiție se confruntă cu o presiune constantă de a „compensa” timpul petrecut la serviciu prin asumarea unui „al doilea schimb” acasă.

Această dublă responsabilitate generează o stare de epuizare cronică și sacrificii personale semnificative, reflectate în afirmații precum: „Am fost judecător sau procuror, dar cât am fost mamă?”. În plus, persistă percepția că femeile nu ar trebui să aducă problemele personale în spațiul profesional, ceea ce le determină să evite solicitarea sprijinului sau ajustării instituționale, din teama stigmatizării sau a percepției de slăbiciune.

Analiza datelor prezentate de instituții pentru realizarea acestui raport atestă că femeile din procuratură solicită mai frecvent formule flexibile, dar interesul bărbaților este în creștere, mai ales în 2023.

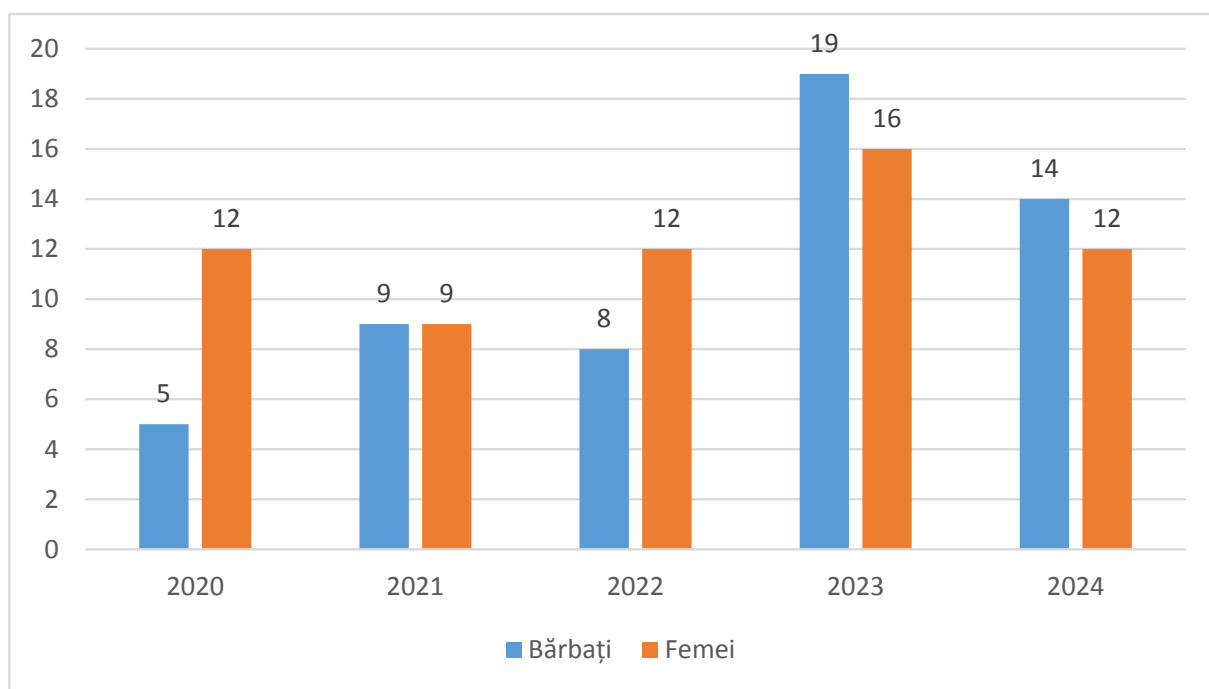


Figura 11. **Numărul procurorilor care au solicitat formule flexibile de muncă în ultimii 5 ani**

Sistemul judecătoresc are o utilizare limitată a formulelor flexibile de muncă. Datele prezentate reflectă că doar o judecătoare din cadrul Judecătoriei Soroca a solicitat programul de muncă parțial, având în vedere faptul că avea un copil în vârstă de până la 10 ani. Lipsa solicitărilor privind aplicarea formulelor flexibile de muncă reflectă faptul că sistemul judecătoresc pare să funcționeze într-un cadru rigid, cu o utilizare extrem de limitată a drepturilor legate de echilibrul muncă-viață. Aplicarea redusă a formulelor flexibile poate afecta retenția și bunăstarea profesională, în special pentru femei, care, conform normelor culturale în Moldova, se ocupă de creșterea și îngrijirea copiilor.

Tendențe similare sunt prezente și în rândul judecătorilor. Femeile judecătorești sunt afectate disproporționat de suspendarea activității în legătură cu concediul de maternitate și de îngrijirea copilului, ceea ce le poate influența parcursul profesional și accesarea în funcții de conducere. În perioada cuprinsă în cercetare, 44 de femei s-au aflat în concediu de maternitate. Bărbații judecători accesează rar concediile de îngrijire, chiar și cele parțial plătite, ceea ce reflectă o distribuție tradițională a responsabilităților familiale.

Judecătoria Chișinău este epicentrul unor asemenea suspendări, pentru că este cea mai mare instanță din țară, respectiv din cauza dimensiunii instituției și a numărului mare de judecători în general și de femei în corpul judecătoresc. Lipsa suspendărilor în instanțele superioare poate indica o subreprezentare a femeilor de vârstă reproductivă în aceste funcții sau o reticență în accesarea concediilor în poziții de responsabilitate. Suspendările frecvente ale activității în rândul femeilor judecătorești le pot afecta parcursul profesional și accesarea la conducere.

Aceste date reflectă că femeile judecătorești sunt expuse mai frecvent întreruperii activității din motive familiale, ceea ce le poate afecta continuitatea profesională și accesarea în funcții de conducere. Implicarea bărbaților în concedii de îngrijire este marginală, ceea ce sugerează o distribuție tradițională a responsabilităților familiale.

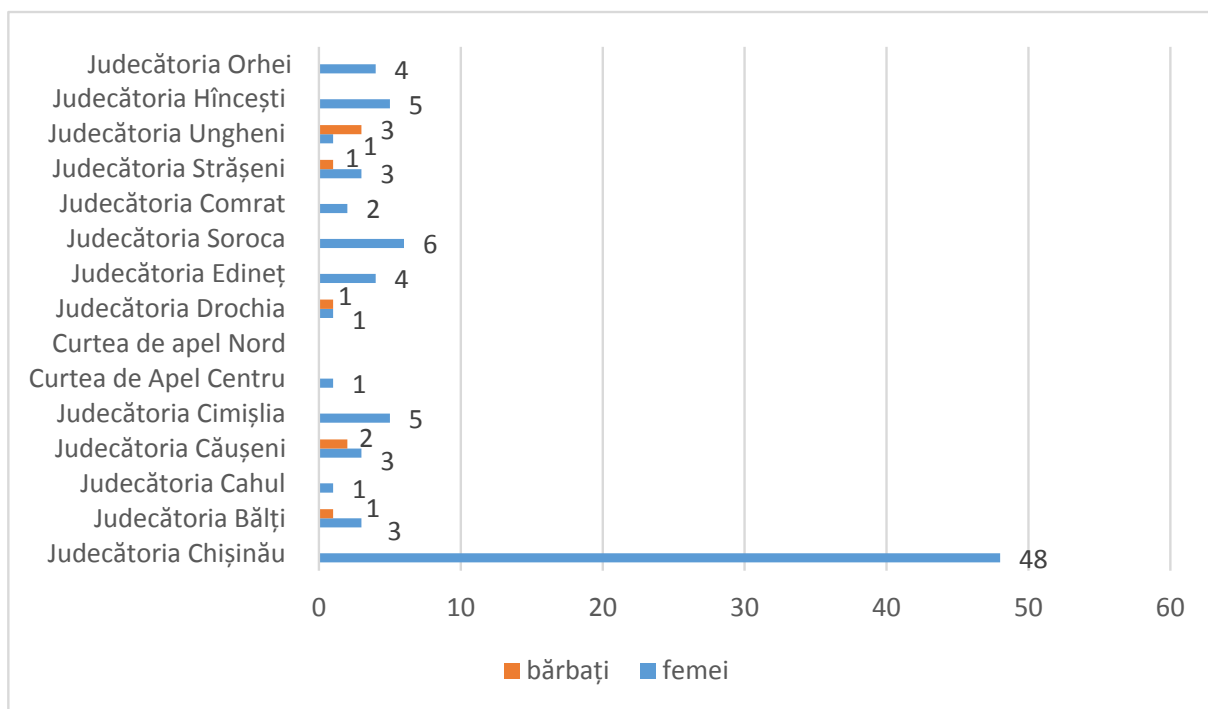


Figura 12. Numărul femeilor și bărbaților judecători care în ultimii ani și-au suspendat activitatea în legătură cu aflarea în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani

Deși numărul este modest, faptul că 31 de bărbați judecători au beneficiat de concediu paternal indică o deschidere treptată spre asumarea responsabilităților parentale. Judecătoria Chișinău domină, ceea ce poate reflecta o masă critică mai mare de personal, aceasta fiind cea mai mare judecătorie din țară. Absența cazurilor în instanțele superioare și în unele judecătorii sugerează că normele culturale sau presiunile profesionale pot descuraja accesarea acestui drept.

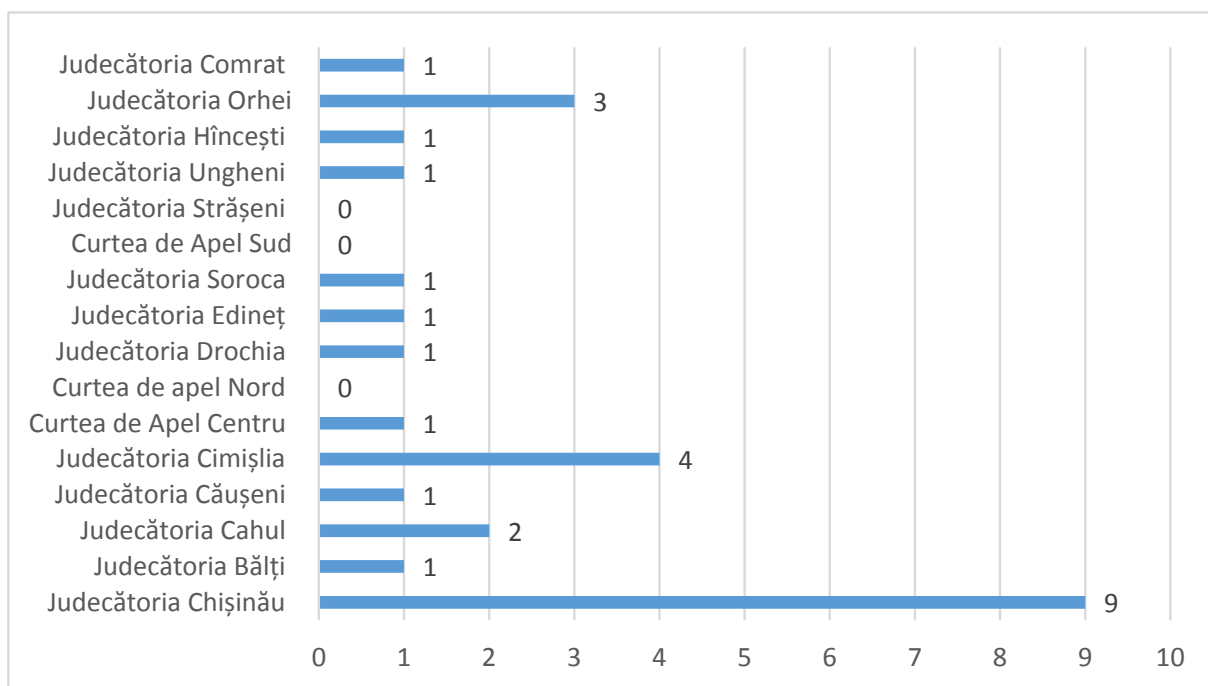


Figura 13. Numărul bărbaților judecători care în ultimii 5 ani au beneficiat de concediu paternal

O altă provocare pentru realizarea echilibrului între viața profesională și cea de familie este situația judecătoarelor care beneficiază de program redus sau flexibil de lucru după revenirea din concediul de îngrijire a copilului. În

pofta reducerii programului, sistemul aleatoriu de distribuție a dosarelor nu ajustează volumul de muncă în funcție de disponibilitatea reală, ceea ce generează o suprasolicitare profesională incompatibilă cu responsabilitățile parentale. Mai mult, revenirea la serviciu după o perioadă extinsă de absență, așa cum e concediul de îngrijire a copilului, nu este însoțită de măsuri instituționale de sprijin, precum programe de mentorat, instruire sau reintegrare profesională. Această responsabilitate este lăsată exclusiv în sarcina femeilor din profesiile juridice, ceea ce le poate afecta negativ eficiența profesională și încrederea în propriile competențe.

Rezultatele chestionarului aplicat în cadrul cercetării confirmă aceste constatări: 29 % dintre respondenți au indicat că au beneficiat parțial, iar alte 29 % – că nu au beneficiat de sprijin formal la inițierea în profesie sau în urma unei întreruperi, cum ar fi concediul de îngrijire a copilului. Aceste date evidențiază necesitatea unor intervenții instituționale sistematice care să faciliteze reintegrarea profesională și să combată stereotipurile de gen persistente în sectorul juridic.

Această situație este agravată de insuficiența politicilor publice orientate spre reconcilierea vieții de familie cu obligațiile profesionale, precum și de lipsa infrastructurii de îngrijire a copiilor. Absența serviciilor accesibile și adecvate (de exemplu, creșe și centre de zi) limitează capacitatea femeilor tinere de a-și exercita drepturile profesionale în mod echitabil și de a participa activ la viața profesională fără a-și compromite bunăstarea familială.

Disproporția dintre sarcinile profesionale și cele familiale contribuie la descurajarea femeilor de a candida pentru funcții de conducere, din cauza percepției că nu ar putea face față responsabilităților multiple. În același timp, lipsa unor mecanisme instituționale de sprijin – precum flexibilizarea programului, mentoratul, reintegrarea post-concediu – accentuează inegalitățile structurale și perpetuează stereotipurile de gen în profesiile juridice.

Pornind de la cadrul normativ național, de la standardele europene și de la practica comparată, precum și de la dificultățile constatate în exercitarea profesiilor juridice – supraîncărcarea structurală, programul rigid, cultura „prezenței permanente” și obstacolele de gen în valorificarea drepturilor sociale –, se impune configurarea unor măsuri recomandabile pentru instituirea unor bune practici instituționale.

Astfel, este necesară instituirea, prin organele de autoadministrare (CSM/CSP) și prin regulamente interne, a normelor privind volumul de muncă și de cauze, precum și a intervalelor de lucru dedicate redactării și analizei (ferestre fără ședințe). Aceste instrumente trebuie corelate cu metodologia și standardele elaborate de CEPEJ-SATURN („SATURN Guidelines for Judicial Time Management”, „Handbook on Court Dashboards”, „Case-Weighting in Judicial Systems”), precum și cu „Time Management Checklist for Public Prosecution Services” (CEPEJ, 2024). Finalitatea acestei măsuri este garantarea unui timp efectiv pentru munca de fond, în conformitate cu obligația pozitivă a statului de a asigura condiții de muncă compatibile cu viața de familie și cu sănătatea profesională, obligație recunoscută prin Recomandarea CM/Rec(2010)12 și Magna Carta a Judecătorilor (2010).

În același sens, se impune consacrarea flexibilității în organizarea muncii, prin actele CSM/CSP, cu stabilirea expresă a obligației ca orice refuz al unei cereri motivate de flexibilizare să fie emis în formă scrisă, motivat în fapt și în drept, și să fie însoțit de o alternativă rezonabilă (de exemplu, alt tip de fracțiune de normă, alt orar individualizat ori un regim hibrid limitat la sarcini compatibile). Configurațiile admise trebuie să includă, cu respectarea statutelor speciale, fracțiunea de normă, programele individualizate sau comprimate, precum și munca la distanță ori în regim hibrid pentru activitățile compatibile (analiză, redactarea documentelor), în temeiul Codului muncii.

Politicile de resurse umane vor trebui armonizate cu standardele minime ale Directivei 2003/88/CE (art. 3–6: repaus zilnic, pauze, repaus săptămânal, durata maximă medie săptămânală) și cu obligațiile generale de prevenire a riscurilor consacrate de Directiva 89/391/CEE (art. 6–9). Se recomandă instituirea unui registru în cadrul resurselor umane pentru evidența cererilor și soluțiilor, cu termene clare de răspuns și cu reevaluarea periodică a aranjamentelor (la 3–6 luni), precum și raportarea anuală a datelor privind utilizarea flexibilității, dezagregate pe gen. Odată aprobat, un program flexibil nu poate fi anulat prin programarea sistematică a ședințelor în intervalele stabilite; derogările sunt admise exclusiv în caz de urgențe procesuale, cu obligația reprogramării intervalului într-un termen scurt stabilit prin regulamentul intern.

Se recomandă, de asemenea, ca instanțele și procuraturile să adopte reguli interne pentru aplicarea efectivă a drepturilor parentale prevăzute de Codul muncii, ca de exemplu concediu paternal până la 15 zile, fracționabil în cel mult trei părți, în termen de 12 luni, pauze plătite pentru alimentarea copilului sub 3 ani, timp redus de muncă pentru femeile gravide și/sau părinții cu copii până la 10 ani.

Exercitarea acestor drepturi nu poate afecta evaluarea, eligibilitatea la promovare sau concursuri, drepturile salariale, vechimea ori accesul la formare, iar orice tratament contrar constituie o discriminare în sensul Legii nr. 121/2012 privind asigurarea egalității. Pentru perioada de revenire din concedii de îngrijire, se recomandă implementarea unui plan de reintegrare etapizată, cu desemnarea unui mentor, reducerea temporară a volumului de sarcini, obiective intermediare, sprijin administrativ și verificări ale progresului la 3 și, după caz, la 6 luni.

În același timp, se instituie prezumția de aprobare a flexibilității. Cererile motivate de fracțiune de normă, program individualizat sau muncă la distanță/în regim hibrid trebuie admise, cu excepția situațiilor în care există motive obiective și justificate. Refuzul trebuie formulat în scris, motivat în fapt și în drept, și însoțit de o alternativă rezonabilă. Este obligatorie stabilirea unui termen clar de răspuns, a unui registru de evidență și a unei reevaluări periodice după 3–6 luni.

De asemenea, instanțele, procuraturile și organizațiile profesionale trebuie să adopte politici interne explicite de prevenire și combatere a hărțuirii și a sexismului, aliniate la Recomandarea CM/Rec(2019)1, care să includă mijloace confidențiale de sesizare, proceduri accelerate de investigare cu termene clare, măsuri provizorii de protecție, precum și formare anuală obligatorie pentru personal și management.

În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, acestea trebuie să includă explicit riscurile psihosociale, în conformitate cu Directiva 89/391/CEE. Angajatorii publici au obligația să efectueze evaluări periodice ale acestor riscuri, să asigure accesul la consiliere psihologică confidențială și la mecanisme de supervizare, precum și să organizeze formări obligatorii pentru conducători privind managementul volumului și al termenelor. Aceste cerințe trebuie reflectate în documentația oficială de SSM, prin indicatori clari referitori la încărcare, repausul recuperat și incidența fenomenelor de epuizare ocupațională.

Pentru o distribuie echitabilă a volumului de muncă, se recomandă implementarea sistemului de *case-weighting* (ponderarea cauzelor în funcție de complexitate), conform recomandărilor CEPEJ, precum și utilizarea metodelor adecvate de soluționare alternativă a disputelor (medierea, concilierea). Aceste instrumente presupun grile publice de complexitate, stabilirea unor ținte pe etape procedurale și utilizarea tablourilor de bord la nivel de complet, secție și parchet, cu raportări periodice.

Transparența și corectitudinea politicilor se sprijină pe colectarea și publicarea anuală a datelor dezagregate pe criteriul de gen: durata medie a cauzelor, stocurile de dosare, încărcarea per titular, repartitia serviciului de permanență, utilizarea flexibilității, reintegrările după concedii, recrutările, promovările și sancțiunile disciplinare. În lipsa unor astfel de date, instituțiile trebuie să indice clar responsabilul colectării, metodologia și termenul pentru remediere.

Pentru ca reperele de timp să fie efective, este necesară consacrarea prin regulamente CSM și CSP a standardelor minime de repaus, prevăzute de Directiva 2003/88/CE: minimum 11 ore consecutive de repaus zilnic (art. 3), pauze corespunzătoare (art. 4), repaus săptămânal de 24 de ore consecutive (art. 5) și limita de 48 de ore pe săptămână, în medie (art. 6). Aceste standarde trebuie reflectate în graficele de ședințe și regulile de permanență, prin interdicția de a programa ședințe în intervalele de repaus și prin instituirea obligației recuperării odihnei. În materia concediilor scurte pentru evenimente familiale, se recomandă adoptarea unui regim de 1–3 zile plătite, cu procedură declarativă simplificată și fără impact negativ asupra evaluării, după modelele europene.

În final, regimul de permanență (serviciul de disponibilitate *on-call*) trebuie plafonat numeric anual și aplicat în rotație echilibrată, cu evidență electronică a distribuirii și a compensărilor. Modelul comparativ relevant este cel al Republicii Cehe, unde Legea nr. 6/2002 stabilește limita de 400 de ore anual, reper adaptabil la specificul național, cu respectarea standardelor Directivei 2003/88/CE.

Toate aceste recomandări răspund direct disfuncțiilor constatate în practică (supraîncărcarea profesională, programul rigid, utilizarea redusă a flexibilității, lipsa sprijinului la reintegrare și persistența stereotipurilor de gen) și vor transforma drepturile formale în garanții efective, verificabile prin documente interne, indicatori și raportări periodice, în concordanță cu Carta socială europeană (revizuită) (art. 8, 16 și 27), precum și cu Recomandările CM/Rec(2010)12 și CM/Rec(2019)1.

CAPITOLUL II: EGALITATEA DE ȘANSE ȘI PREVENIREA DISCRIMINĂRII ÎN PROFESIILE JURIDICE

2.1. APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII ÎN ACCEDERE ȘI EXERCITAREA PROFESIEI

Aplicarea principiului egalității în profesiile juridice nu se reduce la o interdicție negativă a discriminării, ci presupune obligații pozitive de proiectare normativă și organizațională, astfel încât rezultatul să fie măsurabil în termeni de tratament egal și șanse egale. Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității detaliază formele de discriminare (directă, indirectă, hărțuire, victimizare) și mecanismul probatoriu specific în materie de antidiscriminare, inclusiv reguli privind sarcina probei în cauzele civile de discriminare, în acord cu *acquis*-ul european, indicând expres că legea este adoptată pentru aplicarea Directivei 2000/43/CE.

Complementar, Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați constituie cadrul de drept material pentru egalitatea de șanse pe parcursul raporturilor de muncă și profesionale. În același registru, Codul muncii (art. 8) impune interzicerea discriminării în sfera muncii și garantează egalitatea de remunerare pentru muncă egală sau de valoare egală. Aceste instrumente trebuie utilizate în ansamblu pe întregul ciclu profesional: accesare, formare, repartizarea lucrărilor, evaluare, promovare, răspunderea disciplinară și încetarea raportului profesional.

Pe dimensiunea standardelor europene aplicabile justiției și profesiilor juridice, Recomandarea CM/Rec(2010)12 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei cere criterii obiective și transparente pentru selecție, promovare și evaluare, comisii independente și mecanisme efective de contestare; textul tratează explicit independența (externă și internă), meritocrația și responsabilitățile judecătorilor ca garanții ale statului de drept. Magna Carta a Judecătorilor (CCJE) reafirmă aceste principii și subliniază rolul pluralismului în organele de selecție, necesitatea motivării deciziilor și protecția împotriva influențelor nelegitime. Aceste repere au valoare normativă de *soft law*, dar sunt utilizate constant ca standarde de referință în calibrări legislative și regulamente de concurs, inclusiv pentru trasabilitatea punctajelor și regulile de abținere/recuzare a membrilor comisiilor.

Strategia Consiliului Europei pentru egalitatea de gen 2024–2029 fixează obiective precise: prevenirea stereotipurilor, accesul egal la justiție, participarea echilibrată la decizie, integrarea perspectivei de gen (inclusiv abordarea intersecțională) și responsabilitatea publică prin date dezagregate. Strategia prevede explicit susținerea măsurilor de paritate și cote de gen acolo unde este adecvat pentru a corecta subreprezentarea sistemică, respectiv consolidarea mecanismelor de raportare și monitorizare. Aceste direcții impun profesiilor juridice reguli interne anti-hărțuire, canale confidențiale de raportare, protecție anti-victimizare, formări periodice anti-stereotip și raportări publice anuale ale progresului.

Carta Socială Europeană (revizuită) dezvoltă pilonul socioeconomic al egalității materiale: art. 20 consacră egalitatea de șanse și tratament în angajare și profesie, iar art. 4 § 3 impune egalitatea de remunerare pentru muncă de valoare egală. Jurisprudența Comitetului European pentru Drepturile Sociale (CEDS) explică metodologiile de evaluare „neutre la gen” și cere transparență comparativă; la nivel european în ansamblu, concluziile periodice au reținut în mod repetat neconformități privind compensarea muncii în zile de sărbătoare legală și alte elemente de echitate compensatorie – atenționări relevante și pentru politicile profesiilor juridice.

Deși cadrul legal actual promovează egalitatea formală, normele sociale continuă să le impună femeilor o dublă povară: responsabilitățile profesionale și cele familiale. În contrast, bărbații beneficiază de o mai mare libertate în gestionarea timpului liber, ceea ce contribuie la perpetuarea unor dezechilibre sistemice în dezvoltarea carierei juridice.

Rezultatele aplicării metodologiei atestă că discriminarea de gen în profesiile juridice, în special în rândul judecătorilor și procurorilor, se manifestă adesea în forme subtile, greu de documentat și contestat. Această discriminare nu se exprimă întotdeauna prin acte explicite, ci prin excluderea tacită a femeilor de la anumite oportunități sau funcții de conducere, în baza unor prejudecăți de gen. Tocmai mentalitățile sociale și inegalitățile structurale menționate mai sus sunt la baza excluderii femeilor de la accesul la anumite oportunități și chiar drepturi care le sunt rezervate bărbaților pentru simplul fapt că sunt bărbați. În exemplele pe care le vom reda în continuare tot din declarațiile persoanelor chestionate, preponderent cu referire la situații reale din rândul judecătorilor și procurorilor, discriminarea de gen a femeilor din profesiile juridice ia forme subtile, mai greu de dovedit – și tocmai de aceea mai greu de demontat¹¹³.

Rezultatele chestionarului online realizat în rândul profesioniștilor din domeniul juridic relevă o disonanță între percepția formală și realitatea structurală:

- Jumătate dintre respondenți consideră că legislația este suficientă, însă mai mult de o treime (37,4 %) exprimă incertitudine sau neîncredere. Aceasta sugerează că, deși cadrul legal există, aplicabilitatea și claritatea sa pot fi percepute ca limitate.
- Deși majoritatea nu raportează obstacole, peste un sfert dintre femei au întâmpinat dificultăți legate de gen. Rata de non-răspuns (8,1 %) poate indica reticență sau sensibilitate față de subiect, ceea ce sugerează că fenomenul este mai complex decât o simplă distribuție procentuală.

În privința reprezentării echitabile în numiri și promovări: doar o treime consideră procesul de promovare ca fiind obiectiv și transparent. Majoritatea (55,3 %) exprimă incertitudine (răspuns parțial) sau percepții negative, ceea ce indică o nevoie clară de clarificare și standardizare a criteriilor de avansare profesională. Spre deosebire de percepția asupra procesului de promovare, cerințele în sine sunt considerate mai clare și accesibile. Totuși, aproape 40 % indică o lipsă de previzibilitate totală, ceea ce le poate afecta încrederea în sistemul de avansare.

Aceste date sugerează că multe inegalități nu sunt întotdeauna conștientizate sau recunoscute deschis, ori sunt atribuite altor factori, ceea ce face cu atât mai dificilă combaterea lor. Informațiile obținute în cadrul focus-grupurilor atestă că, în realitate, discriminarea de gen în profesiile juridice se manifestă adesea în forme ascunse sau greu de probat, cum ar fi excluderea tacită a femeilor de la anumite oportunități (de exemplu, candidarea la funcții de conducere, repartizarea dosarelor complexe) pe baza unor prejudecăți de gen. Adesea, aceste practici nu iau forma unor acte vădit ilegale, ci a unor decizii informale sau atitudini organizaționale care perpetuează avantajele tradiționale ale bărbaților.

O ilustrare elocventă a persistenței unor atare mentalități și practici este cazul unei judecătore din Republica Moldova care, revenită din concediul de maternitate, a constatat că nu i se permite reluarea imediată a atribuțiilor pe motivul alăptării copilului. În 2020, Consiliul pentru Egalitate (cauza nr. 185/20)¹¹⁴ a constatat oficial discriminarea acesteia pe criteriul de sex și maternitate, considerând că i s-a încălcat dreptul la muncă în condiții de egalitate. Astfel de cazuri scot în evidență modul în care prejudecățile despre rolul femeii ca mamă pot influența deciziile manageriale, încălcându-se legea.

Mai larg, sistemul judiciar moldovenesc reflectă un paradox: deși proporția femeilor în rândul judecătorilor a crescut semnificativ (în prezent aproape jumătate dintre judecători sunt femei), ele rămân subreprezentate în funcțiile de conducere (președinți și vicepreședinți de instanțe) și la nivelul instanțelor ierarhic superioare. Persistă stereotipuri potrivit cărora femeile ar fi mai puțin potrivite pentru poziții „dure” de decizie, sau că nu ar putea echilibra eficient viața de familie cu responsabilitățile manageriale. Aceste prejudecăți – alături de factori precum lipsa unei rețele de mentorat feminin, aplicarea modelului paternalist în promovări și absența unor mecanisme instituționale de sprijin – creează un mediu în care femeile se confruntă cu o „misiune imposibilă” de a excela simultan pe plan profesional și familial.

Rezultatele chestionarului online sugerează că, în ciuda progreselor legislative, persistă bariere structurale și culturale care afectează egalitatea de gen în profesiile juridice. Reformele viitoare trebuie să abordeze nu doar

¹¹³ Leadershipul feminin în profesiile juridice: studiu / Mariana Cherpec, Natalia Gavrilenco, Inga Pascari, Elena Podoleanu ; *Asociația Femeilor din Procuratură, Centrul de Leadership pentru Justiție*. – Chișinău : UNU, 2024 (Notograf Prim). – 115 p. Disponibil online: https://wfileadmoldova.blob.core.windows.net/data/Leadershipul_Feminin_Justitie_Web.pdf

¹¹⁴ Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității. *Decizie din 06.11.2020 cauza nr. 185/20*. Disponibil online: https://voxjust.md/feed/doc_file-0-1608815913.pdf

cadrul normativ, ci și mentalitățile sociale și practicile instituționale care perpetuează inegalitatea. Introducerea unor mecanisme de monitorizare, criterii transparente de promovare și politici de reprezentare echitabilă este esențială pentru realizarea unei egalități reale și sustenabile.

Conșiderați că lipsa unor dispoziții legale privind reprezentarea echitabilă a femeilor și bărbaților în numiri sau promovări contribuie la dezechilibrul de reprezentare în profesiile juridice?

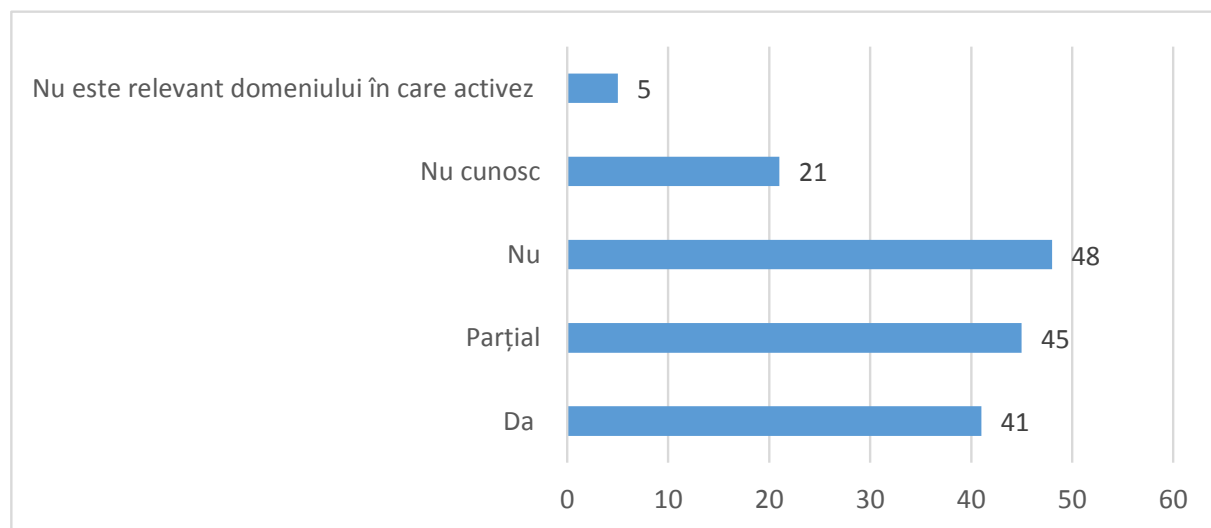


Figura 14. **Percepția respondenților cu privire la dispozițiile legale privind reprezentarea echitabilă a femeilor și bărbaților în numiri sau promovări**

În contextul eforturilor de promovare a egalității de șanse în profesiile juridice, instituirea unor măsuri speciale, precum cotele de gen sau cerințele de reprezentare echitabilă, ar putea reprezenta o strategie frecvent invocată în literatura de specialitate și în politicile internaționale privind nediscriminarea. Datele colectate în cadrul studiului reflectă o diversitate de opinii cu privire la eficiența și necesitatea acestor măsuri: 32 % dintre respondenți consideră că instituirea unor măsuri speciale ar contribui semnificativ la asigurarea egalității de șanse în accederea și promovarea femeilor în profesiile juridice, 27 % au optat pentru răspunsul „parțial”, sugerând o recunoaștere a potențialului acestor măsuri, dar cu rezerve privind aplicabilitatea sau eficiența lor, iar 22 % nu văd rostul acestor măsuri, indicând o percepție conform căreia egalitatea ar trebui să fie realizată exclusiv prin merit și competență, fără intervenții corective.

Conșiderați că instituirea unor măsuri speciale (precum cotele de gen sau cerințele de reprezentare echitabilă), în scopul remedierii dezechilibrelor de gen, ar contribui la asigurarea egalității de șanse în accederea și promovarea femeilor în profesiile juridice?

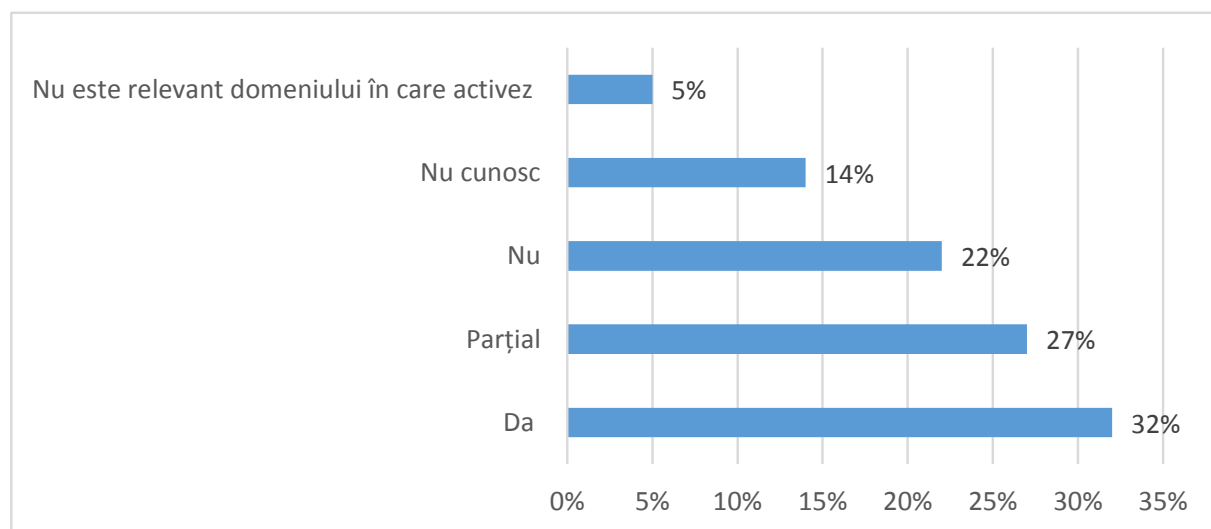


Figura 15. **Percepția respondenților cu privire la instituirea unor măsuri speciale (precum cote de gen sau cerințe de reprezentare echitabilă), în scopul remedierii dezechilibrelor de gen**

Distribuția relativ echilibrată a opiniilor relevă o tensiune conceptuală între principiul meritocrației și necesitatea intervențiilor structurale pentru corectarea inegalităților de gen. Respingerea măsurilor speciale de către un sfert dintre respondenți poate fi interpretată ca o reflectare a unei înțelegeri limitate a discriminării indirecte și a barierelor sistemice care afectează femeile în mod disproporționat.

Pe de altă parte, susținerea acestor măsuri de către aproape o treime dintre participanți indică o conștientizare crescândă a faptului că egalitatea formală nu este suficientă în absența unor mecanisme instituționale care să asigure echitatea reală. Rezultatele sugerează necesitatea unei abordări nuanțate în formularea politicilor de gen în sectorul juridic.

Pentru a aborda eficient problemele, nu este suficientă doar existența legilor, ci este necesară implementarea riguroasă și completă a principiului egalității în practicile de recrutare, angajare și gestionare a carierei în domeniul juridic. Autoritățile și organele de autoadministrare profesională (precum Consiliul Superior al Magistraturii, Consiliul Superior al Procurorilor, Uniunea Avocaților, Camera Notarială, Uniunea Executorilor Judecătorești etc.) au obligația de diligență în a preveni orice formă de discriminare, inclusiv pe cea indirectă, și de a asigura egalitatea efectivă între femei și bărbați.

Această obligație rezultă atât din legile interne (Legea nr. 121/2012 și Legea nr. 5/2006, menționate mai sus), cât și din standardele internaționale la care Republica Moldova este parte. În practică, asta înseamnă că regulile și criteriile de accesare în profesie și de evoluție în carieră trebuie concepute *ex ante* astfel încât să fie neutre și echitabile, iar acolo unde datele statistice indică dezechilibre persistente (de exemplu, prea puține femei în funcții de conducere), instituțiile sunt ținute să analizeze cauzele și să ia măsuri corective. Un subiect tot mai dezbătut în acest context este necesitatea măsurilor speciale (*affirmative action*) pentru a accelera atingerea egalității de facto. În literatura de specialitate și în politicile internaționale se propun uneori mecanisme precum cotele de gen sau obiectivele minimale de reprezentare, ca măsuri temporare de eliminare a decalajelor istorice.

După cum am observat în răspunsurile din chestionar, opiniile femeilor din profesiile juridice autohtone sunt împărțite: 32 % dintre respondenți au considerat că introducerea unor astfel de măsuri ar contribui semnificativ la egalitatea de șanse în promovarea femeilor, alți ~ 27 % au fost de părere că ar ajuta doar parțial, iar aproximativ 22 % au respins utilitatea lor, argumentând că meritocrația ar trebui să prevaleze fără „intervenții corective”.

Această divizare evidențiază tensiunea conceptuală între idealul tratamentului strict pe bază de merit și recunoașterea faptului că barierele *structurale* pot necesita soluții suplimentare. Respingerea măsurilor speciale de către un sfert dintre respondente poate reflecta o înțelegere limitată a discriminării indirecte și a obstacolelor sistemice care afectează disproporționat femeile. Pe de altă parte, susținerea acestor măsuri de către o treime dintre participanți indică o conștientizare în creștere că egalitatea formală nu este suficientă în absența unor mecanisme instituționale care să asigure echitatea reală.

Astfel, aplicarea principiului egalității și interzicerea discriminării în profesiile juridice implică atât respectarea strictă a legilor existente, cât și dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive. Este necesară o abordare dublă: pe de o parte, consolidarea garanțiilor juridice (reguli clare, criterii transparente, sancțiuni eficiente împotriva oricărei discriminări), iar pe de altă parte, schimbarea atitudinilor și a stereotipurilor prin educație, formare și leadership instituțional.

2.2. EGALITATEA DE REMUNERARE ȘI ECHITATEA ÎN COMPENSAREA MUNCII ÎN FUNCȚIE DE STATUTUL PROFESIONAL (INCLUSIV REGIMUL POST-CARIERĂ)

Remunerarea în profesiile juridice este un test de coerență între principiul constituțional al egalității, exigențele independenței funcției judiciare și mecanismele pieței pentru profesiile liberale. Asigurarea unui salariu egal pentru muncă egală sau de valoare egală constituie un principiu fundamental al dreptului muncii și al egalității de gen, consacrat atât de legislația națională (art. 8 Codul muncii, art. 7 lit. e) din Legea nr. 5/2006), cât și de instrumentele internaționale (art. 4 pct. 3 din Carta Socială Europeană revizuită). În profesiile juridice, tema egalității de remunerare capătă nuanțe specifice, întrucât regimul de remunerare diferă semnificativ în funcție de statutul profesional: magistrat (judecător sau procuror) încadrat în sistemul public vs. avocat, notar sau executor judecătoresc care activează în regim de profesie liberală (piața liberă reglementată). Prin urmare, evaluarea echității salariale trebuie să țină cont de aceste regimuri diferite, asigurând că niciun grup profesional nu este defavorizat în mod nejustificat.

În sectorul public al justiției (**judecători și procurori**), remunerarea este stabilită prin grile salariale uniforme, reduse la arbitrariul minim, tocmai pentru a garanta obiectivitatea și a preveni orice discriminare individuală. Salariile magistraților fac parte din sistemul unic de salarizare bugetară, instituit prin Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Conform acestui sistem, fiecare funcție de judecător sau procuror

are alocat un coeficient de salarizare, iar salariul de bază se calculează prin înmulțirea coeficientului cu valoarea de referință stabilită anual prin Legea bugetului de stat.

Avantajul unui asemenea mecanism este că, în interiorul aceleiași profesii, practic elimină posibilitatea diferențelor salariale pe criterii de gen – două persoane cu aceeași funcție, vechime și grad profesional vor avea același salariu de bază, indiferent de sex, ceea ce asigură egalitatea formală de remunerare. Însă, în același timp, echitatea compensării muncii trebuie privită și în ansamblu: dacă femeile tind să fie subreprezentate în pozițiile superioare (care au coeficienți de salarizare mai mari) sau dacă se constată *indirect* că anumite etape de reformă salarială au omis nivelurile unde femeile sunt majoritare, pot apărea diferențe de remunerare medii între genuri.

De aceea, se impune ca politica salarială în justiție să integreze perspectiva de gen – așa cum recomandă Consiliul European – astfel încât ajustările salariale periodice (majorarea valorii de referință, creșterea selectivă a coeficienților pentru anumite grade) să nu conserve plafonări indirecte ce afectează mai ales femeile. Cu alte cuvinte, egalitatea substanțială de remunerare cere ca evoluțiile salariale să reflecte complexitatea și responsabilitatea muncii fiecărei funcții, fără erodarea puterii de cumpărare în timp și fără segregare pe criterii de gen.

Din perspectivă europeană comparată, nivelul de remunerare a judecătorilor și procurorilor în Republica Moldova rămâne relativ scăzut, ridicând probleme atât de atractivitate a profesiei, cât și de independență financiară. Potrivit datelor CEPEJ¹¹⁵ analizate în 2022 la nivelul Consiliului European, un judecător de primă instanță câștigă în medie aproximativ de 2,5 ori salariul mediu pe economie la început de carieră, ajungând la circa 4,9 salarii medii la vârful carierei; pentru procurori, raportul mediu este de 1,9 salarii medii la intrarea în profesie și 3,7 la vârful carierei.

Prin contrast, în Republica Moldova, raportul este mult mai mic: un judecător cu experiență maximă câștigă (conform datelor din 2022) circa o cincime (1/5) din salariul mediu al judecătorilor la nivel european – aproximativ 19 270 de euro pe an față de media Consiliului European, 100 367 de euro pe an. Această diferență majoră evidențiază necesitatea unor politici sustenabile de creștere a salariilor în justiție, atât pentru a păstra specialiștii valoroși în sistem, cât și pentru a reduce tentațiile de corupție și influență neetică.

Totodată, Strategia de egalitate de gen 2024–2029 a Consiliului European solicită integrarea perspectivei de gen în politicile de remunerare ale statelor. Aceasta presupune, între altele, evaluarea impactului diferențiat al nivelurilor salariale și al politicilor de motivare financiară asupra femeilor și bărbaților din sistem, astfel încât eventualele decalaje indirecte (cum ar fi cele rezultate din faptul că mai multe femei lucrează în poziții inferioare ca grad) să fie identificate și remediate. Republica Moldova, fiind parte la Carta Socială Europeană revizuită, și-a asumat deja obligația explicită de a asigura o remunerare echitabilă pentru toți lucrătorii, fără discriminare (inclusiv pe criteriul de gen).

În ceea ce privește profesiile juridice liberale (**avocați, notari, executori judecătorești**), discuția despre egalitatea de remunerare se mută din zona salariilor reglementate în zona veniturilor obținute din onorarii și tarife, unde intervin forțele pieței și negocierile individuale. Aici nu există o „scară unică” similară celei din sectorul public, ceea ce face mai dificilă detectarea și combaterea eventualelor inechități. De exemplu, onorariile avocațiale sunt stabilite liber între avocat și client, în funcție de complexitatea cauzei, reputația avocatului, capacitatea de plată a clientului etc.

Consiliul Uniunii Avocaților a adoptat în 2022 un Ghid de onorarii recomandate, care indică orientativ un interval de 70–170 de euro/oră ca onorariu pentru avocați, încurajând evidența orelor lucrate și posibilitatea includerii unui onorariu de succes plafonat. Aceste repere au însă un caracter neobligatoriu, iar veniturile efective pot varia considerabil. În practică, pot apărea diferențe semnificative între veniturile avocaților bărbați și femei, nu dintr-o politică de tarifar distinctă pe criterii de gen (care ar fi, desigur, ilegală), ci ca efect al unor factori culturali ce au la bază prejudecățile de gen și pot conduce la segregarea pe specializări (de exemplu, dacă avocatele sunt concentrate în domenii juridice mai puțin lucrative), accesul inegal la clienți corporativi mari, sau eventualul *favoritism* al clienților importanți în favoarea bărbaților, pe baza prejudecății că aceștia ar fi „mai competenți” în cazurile complexe.

Un concept promovat la nivel european¹¹⁶ pentru a contracara asemenea tendințe este politica de „briefing echitabil” – adică asumarea, de către firmele de avocatură și clienți, a angajamentului de a implica în mod conștient avocate în dosarele importante, monitorizând și raportând ponderea acestora. O astfel de politică, dacă ar fi implementată de Uniunea Avocaților, împreună cu reguli la nivelul formelor de exercitare a profesiei (cabinete individuale, birouri asociate) pentru monitorizarea alocării cauzelor și a veniturilor generate, ar putea diminua segregarea invizibilă a oportunităților între genuri.

¹¹⁵ Consiliul European. *Council of Europe published the CEPEJ report on 2024. How the efficiency and state of justice is assessed in the Republic of Moldova and other member states*. Disponibil la: <https://www.coe.int/en/web/chisinau/-/council-of-europe-published-the-cepej-report-on-2024-how-the-efficiency-and-state-of-justice-is-assessed-in-the-republic-of-moldova-and-other-member-states>

¹¹⁶ Irlanda – Bar of Ireland, *Equitable Briefing Policy*: solicită semnatarii să ia în considerare genul la selectarea unui panou divers de avocați cu senioritatea și expertiza necesare; include principii, instrumente de monitorizare și raportare. https://www.lawlibrary.ie/app/uploads/2023/02/EBP_Web_v5.pdf

Tot în domeniul avocaturii, trebuie asigurată echitatea accesului la măsurile de protecție socială finanțate de stat (cum este asistența juridică garantată de stat – AJGS). Este un progres faptul că remunerația avocaților care prestează AJGS este acum explicit reglementată printr-un regulament al CNAJGS (nr. 18/2024) – de exemplu, se acordă un cuantum fixat în unități convenționale pentru diverse prestații (ședință de judecată, redactare acțiuni etc.); totuși, nivelul acestor plăți trebuie menținut sub revizuire periodică pentru a se asigura că nu există diferențe nejustificate față de alte profesii juridice.

În profesia **notarială**, venitul notarilor provine din onorariile stabilite conform Legii nr. 271/2003, care oferă un cadru general de calcul al „plății notariale” (negociate cu clientul) și, în anumite cazuri, tarife fixe sau maxime prevăzute de lege pentru acte specifice. Deși onorariile notariale pot fi plafonate pentru anumite servicii (ex. autentificarea contractelor de valoare mare poate avea un onorariu maximal), în practică există variații între veniturile notarilor, inclusiv în funcție de amplasarea biroului (urban/rural, centru/periferie) și de specializarea pe anumite tipuri de tranzacții. Pentru a preveni efecte de segmentare economică pe criterii de gen în notariat, se poate recurge la transparența statistică: de exemplu, monitorizarea diferențelor medii de venit între notari și notare, pe categorii de acte și zone geografice, astfel încât, dacă apar discrepanțe sistematice nejustificate, Camera Notarială împreună cu Ministerul Justiției să poată propune măsuri corective țintite.

Astfel, dincolo de conformitatea normativă, „substanța” egalității de remunerare cere instrumente de monitorizare comparabile cu cele CEPEJ, dar adaptate local: colectarea anuală de date administrative despre remunerațiile efective (medii și distribuții) în toate profesiile juridice, defalcate pe gen, vârstă/senioritate, locație și tip de cauză/act; publicarea unor rapoarte agregate; corelarea cu indicatori de încărcare (volum de dosare/acte, complexitate, rate de soluționare/recuperare); identificarea barierelor de avansare (e.g. accederea în funcții de conducere) și a concentrărilor ocupaționale. Într-o etapă următoare, datele ar trebui legate de evoluțiile bugetare (valorile de referință, coeficienți, sporuri) pentru a estima impactul net asupra decalajului de gen. Acest demers ar operaționaliza în justiție principiile strategiei Consiliului Europei privind *gender mainstreaming* și obligațiile din Carta Socială Europeană, în timp ce ar ancora calibrările salariale naționale în tendințele CEPEJ.

În continuitate cu obiectivul egalității de remunerare, garanțiile juridice pe parcursul întregii cariere trebuie privite unitar: activitatea din sectorul justiției implică responsabilități majore în garantarea statului de drept, ceea ce justifică un regim juridic distinct de protecție socială și post-carieră, conceput și aplicat astfel încât să nu reproducă, prin pensii, compensații sau asigurări, diferențe nejustificate între femei și bărbați. În mod concret, sunt necesare reguli transparente și previzibile pentru sporuri și compensații în funcție de condițiile reale de muncă; recunoașterea integrală, la calculul vechimii și al pensiei, a perioadelor de maternitate, paternitate și îngrijire a copilului, inclusiv prin creditarea/contribuirea asigurărilor sociale pe durata acestor concedii; mecanisme de corecție pentru carierele întrerupte sau fragmentate; acoperiri asigurătorii adecvate pentru riscurile profesionale (amenințări, acte de violență, răspundere profesională) fără diferențiere pe criteriu de gen; precum și monitorizarea publică, prin date deschise defalcate pe gen, a pensiilor de serviciu, a compensațiilor și a indemnizațiilor.

Prin asemenea garanții, principiul devine efectiv pe întregul ciclu profesional, sporind atractivitatea profesiilor juridice și stabilitatea instituțională. Analiza comparativă a garanțiilor oferite acestor categorii profesionale relevă diferențe semnificative în ceea ce privește pensiile, compensațiile și asigurările, cu implicații directe asupra atractivității profesiei și stabilității instituționale.

Conform art. 63 din Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, procurorii beneficiază de pensie în baza legislației generale privind asigurările sociale de stat. Această reglementare nu oferă un regim preferențial, ci integrează procurorii în sistemul public de pensii, fără a ține cont de specificul funcției. Pe lângă pensie, procurorii beneficiază de o indemnizație de concediere în mărime de 50 % din salariul lunar înmulțit cu numărul de ani lucrați, iar pentru cei cu peste 10 ani de vechime – de asigurare de stat: viața și bunurile sunt asigurate din bugetul statului, compensații în cazuri grave (deces, incapacitate, membri ai familiei) și repararea prejudiciilor materiale integral, din bugetul Procuraturii.

Spre deosebire de procurori, regimul de pensii al judecătorilor este semnificativ mai favorabil. Regimul de pensii al judecătorilor este reglementat de art. 32–32¹ din Legea nr. 544/1995 și include pensia pentru vechime care constituie 55 % din salariul mediu lunar, cu o creștere de 3 % pentru fiecare an suplimentar, până la maximum 80 %. Vârsta de pensionare crește gradual până la 63 de ani. Vechimea necesară pentru stabilirea pensiei este între 13 și 15 ani în funcția de judecător, cu o traiectorie de creștere până în 2048. Aceste prevederi se aplică extins, inclusiv pentru judecători din instanțele internaționale. Acest regim reflectă recunoașterea riscurilor și a complexității funcției judiciare, oferind o traiectorie predictibilă și stimulativă.

Pe lângă pensie, judecătorii beneficiază de compensații în caz de deces, vătămare gravă, incapacitate, sau pentru membrii de familie inapți, de ajutor de deces pentru judecători pensionați sau demisionați, de repararea prejudiciilor materiale: integral, din bugetul de stat, precum și asigurare obligatorie pentru viață, sănătate și

bunuri. Suma asigurată este echivalentul mijloacelor de întreținere pe 15 ani. Analiza comparativă a regimului de protecție socială al procurorilor și judecătorilor este reflectată în tabelul de mai jos.

Tabelul 7. Regimul de protecție socială al procurorilor și judecătorilor

Categorie	Procurori	Judecători
Reglementarea legală	Legea nr. 3/2016, art. 63	Legea nr. 544/1995, art. 32–33 ¹
Regimul de pensie	Conform legislației generale privind asigurările sociale	Pensie specială: 55 % din salariu + 3 % / an suplimentar (max. 80 %)
Vechimea necesară	Conform regimului general	13–15 ani în funcție; 20,6–34 de ani vechime generală (până în 2048)
Vârsta de pensionare	Conform regimului general	Crește anual până la 63 ani
Indexarea pensiei	Conform regimului public	Conform Legii nr. 156/1998
Asistența medicală	Asigurare medicală obligatorie	Gratuită, la nivel minim necesar
Indemnizația de concediere	50 % × ani lucrați (pentru > 10 ani de vechime, ieșire onorabilă)	Nu este prevăzută explicit
Asigurarea de stat	Viața și bunurile asigurate din bugetul statului	Viața, sănătatea și bunurile asigurate (echivalent întreținere pe 15 ani)
Compensațiile în cazuri grave	Deces, incapacitate, membri ai familiei – indemnizații unice/lunare	Deces, mutilare, vătămare, membrii inapți – indemnizații unice/lunare
Repararea prejudiciilor	Integral, din bugetul Procuraturii	Integral, din bugetul de stat
Suspendarea indemnizației	În caz de proceduri disciplinare	Dacă judecătorul pensionat este reangajat
Compensarea transport/locuință	Nu este prevăzută	Da – pentru distanțe > 20 km; excepție: Chișinău
Aplicabilitatea extinsă	Nu este prevăzută	Inclusiv pentru judecătorii din instanțe internaționale și CSM
Observații generale	Regim general, mai puțin favorabil și predictibil	Regim distinct, favorabil, cu traiectorie clară și protecție extinsă

Din datele analizate, regimul judecătorilor este mai detaliat, predictibil și favorabil, reflectând o abordare diferențiată în raport cu riscurile profesionale. Regimul procurorilor este mai general și integrat în sistemul public, ceea ce poate afecta atractivitatea funcției și recunoașterea riscurilor specifice.

Spre deosebire de judecători și procurori, care beneficiază de regimuri instituționalizate și distincte de protecție socială, avocații, notarii și executorii judecătorești sunt considerați lucrători independenți. Statutul lor juridic implică obligații fiscale similare cu ale întreprinzătorilor individuali, iar accesul la protecția socială este condiționat de conformarea voluntară la regimul contributiv. Această diferențiere structurală are implicații directe asupra stabilității profesionale, securității sociale și echității interprofesionale în sectorul juridic.

Conform Legii nr. 1260/2002 privind avocatura, avocații beneficiază de pensie și indemnizații în baza legislației generale privind asigurările sociale. Deși perioada de exercitare a profesiei se include în vechimea în muncă, nu există un sistem instituționalizat de protecție socială specific profesiei. Avocații pot institui fonduri proprii pentru pensii și asigurări, însă acest mecanism este voluntar și depinde de inițiativa individuală. Spre exemplu, contribuțiile sociale ale avocaților pentru anul 2025 au constituit:

- Asigurările sociale: contribuție anuală fixă – 33 104 lei
- Asigurarea medicală: primă fixă – 5 054 de lei
- Impozitul pe venit: 12 % din venitul anual impozabil
- Scutiri: pensionarii, persoanele cu dizabilități etc.

Conform art. 39 din Legea nr. 69/2016 privind organizarea activității notariilor, protecția socială a notariilor este integrată în modelul de autofinanțare. Notarii sunt considerați lucrători independenți, cu obligații fiscale și sociale similare avocaților, și pot beneficia de pensie conform legislației generale.

Din plățile încasate pentru activitatea notarială se acoperă: cheltuielile pentru asigurarea tehnico-materială, locațiune și întreținerea biroului, remunerarea personalului auxiliar, contribuțiile de asigurări sociale și medicale,

suma concediului anual și alte cheltuieli profesionale. Această reglementare implică o responsabilitate financiară directă a notarului pentru propria protecție socială, fără intervenție instituțională.

Datele publicate de CNAS, precum și cele prezentate în tabelul 8, arată că, în majoritatea cazurilor, contribuțiile achitate de aceste profesii la bugetul asigurărilor sociale depășesc nivelul prestațiilor efectiv primite, cu excepția profesiei de notar, unde situația prezintă anumite particularități. În cadrul focus-grupurilor s-a menționat că obligația de achitare a contribuțiilor sociale și fiscale poate crea o povară disproporționată asupra profesiilor liberale, indiferent de specificul activității acestora. Potrivit opiniilor exprimate de participanți, această situație afectează în mod deosebit profesioniștii aflați la început de carieră, precum și pe cei care revin în activitate după concediul de îngrijire a copilului sau care combină activitatea profesională cu responsabilitățile de îngrijire a copiilor. Participanții au subliniat că, în aceste etape ale carierei, este necesară o perioadă de timp pentru formarea sau refacerea portofoliului de clienți, iar în lipsa unor venituri stabile devine dificilă achitarea contribuțiilor obligatorii. În acest context, a fost exprimată opinia că ar fi oportună examinarea instituirii unor facilități sau mecanisme de flexibilizare a contribuțiilor pentru astfel de situații, care să țină cont de specificul etapelor de început de carieră sau de revenirea în activitate după concediul de îngrijire a copilului.

Tabelul 8. Suma contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii calculate și achitate de către liber-profesioniști¹¹⁷

Suma contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii calculate și achitate de către liber-profesioniști ¹¹⁷					
Perioada/anul	Notari	Avocați	Executori judecătorești	Mediatori	Administratori autorizați
2010	1 265 847,10	2 514 176,36	78 822,21	1 685,00	0,00
2011	1 261 423,51	3 314 495,79	560 790,14	0,00	0,00
2012	1 383 677,48	4 175 454,03	573 831,30	0,00	0,00
2013	1 442 187,08	4 889 990,45	663 272,00	5 206,50	0,00
2014	1 499 657,50	5 619 729,62	805 455,60	1 419,89	0,00
2015	1 599 938,02	6 180 024,87	818 182,71	9 164,00	0,00
2016	1 638 750,82	6 824 649,73	938 506,82	6 133,00	39 441,26
2017	1 782 915,18	8 086 914,36	1 079 174,27	13 939,00	245 951,07
2018	2 115 995,12	9 178 848,88	1 205 216,10	13 272,98	346 063,35
2019	2 277 984,16	10 577 153,11	1 326 550,58	22 852,00	366 945,81
2020	2 406 095,33	12 130 848,48	1 585 891,13	21 480,00	453 215,02
2021	5 185 441,77	26 425 576,50	3 354 660,75	77 828,99	1 056 378,94
2022 Semestrul I	2 577 620,27	12 463 109,76	1 635 586,23	4 042,50	523 105,53

Potrivit art. 7 lit. u) din Legea nr. 113/2010 privind executorii judecătorești, executorii beneficiază de pensie și asigurare socială de stat, în baza contribuțiilor proprii. Nu există un regim special de protecție socială, ci se aplică legislația generală privind asigurările sociale. Ca profesioniști independenți, executorii sunt responsabili de conformarea la regimul fiscal și contributiv, iar accesul la beneficiile sociale depinde de regularitatea și completitudinea contribuțiilor.

Tabelul 9. Durata medie de plată a contribuțiilor de asigurări sociale

Durata medie de plată a contribuțiilor de asigurări sociale (numărul mediu de luni, calculat din suma contribuțiilor, numărul plătitorilor și taxa fixă lunară a contribuțiilor) ¹¹⁸							
Perioada/anul	Taxa fixă anuală (lei)	Taxa fixă lunară (lei)	Numărul mediu de luni pentru care s-au achitat contribuții				
			Notari	Avocați	Executori judecătorești	Mediatori	Administratori autorizați
2010	4 044,00	337,00	9,34	7,90	2,36	5,00	0,00
2011	4 287,00	357,25	9,70	8,17	1,83	0,00	0,00
2012	4 704,00	392,00	10,96	9,43	11,44	0,00	0,00

¹¹⁷ Notă: datele au fost oferite de UAM.

¹¹⁸ Notă: datele au fost oferite de UAM.

Durata medie de plată a contribuțiilor de asigurări sociale (numărul mediu de luni, calculat din suma contribuțiilor, numărul plătitorilor și taxa fixă lunară a contribuțiilor) ¹¹⁸							
Perioada/anul	Taxa fixă anuală (lei)	Taxa fixă lunară (lei)	Numărul mediu de luni pentru care s-au achitat contribuții				
			Notari	Avocați	Executori judecătorești	Mediatori	Administratori autorizați
2013	5 220,00	435,00	11,01	10,61	11,73	5,98	0,00
2014	5 748,00	479,00	11,30	10,50	11,68	1,48	0,00
2015	6 196,97	516,41	11,27	10,97	13,09	5,92	0,00
2016	6 657,65	554,80	8,87	8,68	11,91	5,53	5,47
2017	7 512,00	626,00	6,73	6,50	1,31	11,13	6,66
2018	8 424,00	702,00	11,68	9,57	12,18	2,10	5,73
2019	9 456,00	788,00	11,16	9,45	11,77	2,23	5,23
2020	10 740,00	895,00	11,39	9,72	11,89	1,71	5,56
2021	24 255,00	2 021,25	11,45	10,10	11,37	3,85	9,50
2022 Semestrul I	24 255,00	2 021,25	5,85	5,40	5,74	2,00	5,75

În concluzie menționăm că regimul de protecție socială al profesiilor juridice independente este caracterizat prin: lipsa unui cadru instituționalizat de garantare socială, dependența de inițiativa individuală și conformarea fiscală și accesul limitat la beneficii în caz de incapacitate, maternitate sau pensionare anticipată. Pentru consolidarea echității interprofesionale și reducerea vulnerabilităților sociale, se impune evaluarea oportunității instituirii unor mecanisme de protecție socială specifice pentru profesiile juridice independente și crearea unor fonduri profesionale mutuale sau scheme de pensii complementare. Complementar, autoritățile trebuie să vegheze ca politicile salariale și de asigurări sociale să nu genereze sau să perpetueze efecte defavorabile asupra femeilor. Transparentizarea grilelor de salarizare și a veniturilor, auditul periodic al practicilor de remunerare și corectarea decalajelor identificate sunt instrumente esențiale. În acest sens, se propune introducerea unui mecanism de audit extern al egalității salariale în instituțiile publice de justiție, eventual sub forma unei certificări periodice a plății egale, care să identifice orice diferențe de remunerare nejustificate și să impună remedierea lor.

2.3. FORMELE DE DISCRIMINARE ȘI HĂRȚUIRE ÎN EXERCITAREA PROFESIILOR JURIDICE: REGLEMENTAREA, PREVENIREA ȘI SANȚIONAREA

Discriminarea și hărțuirea în mediul profesional juridic reprezintă nu doar încălcări ale drepturilor individuale ale celor vizați, ci și o amenințare la adresa integrității sistemului de justiție în ansamblu. Un mediu de lucru ostil sau inechitabil poate submina independența și imparțialitatea profesioniștilor dreptului și poate eroda încrederea publicului în actul de justiție. Din acest motiv, legislația națională și standardele internaționale plasează un accent deosebit pe prevenirea și sancționarea promptă a oricăror forme de discriminare și hărțuire la locul de muncă.

În plan european, cadrul normativ plasează aceste fenomene în zona interdicțiilor de drept al egalității, definind hărțuirea – inclusiv sexuală – ca o formă de discriminare și tratând victimizarea drept represalii interzise împotriva persoanei care reclamă sau susține un demers antidiscriminare. Directivele UE trasează definițiile-cadru: Directiva 2006/54/CE (revizuită) definește hărțuirea și hărțuirea sexuală în materia egalității de gen și consacră regula inversării sarcinii probei, pentru a evita iluzoriul protecției în litigii; Directiva 2000/78/CE interzice hărțuirea pe criterii de religie/convvingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în ocupare și muncă.

Într-o logică de standarde CoE, Recomandarea CM/Rec(2019)1 privind prevenirea și combaterea sexismului oferă un vocabular operațional al comportamentelor denigratoare și normalizează cerința de politici organizaționale proactive, iar Convenția de la Istanbul interzice în mod expres hărțuirea sexuală (art. 40), obligând la sancțiuni „efective, proporționale și disuasive”. Mai departe, Carta Socială Europeană revizuită protejează „demnitatea în muncă” (art. 26), solicitând statelor mecanisme contra hărțuirii morale și sexuale, inclusiv prevenire, remedii și sancțiuni. Noua Strategie a Consiliului Europei pentru egalitatea de gen 2024–2029 impune integrarea sistematică a perspectivei de gen (*gender mainstreaming*) în bugete, resursele umane și guvernanța judiciară – inclusiv în politicile anti-hărțuire.

În profesiile juridice, formele de discriminare apar atât ca tratament diferențiat direct sau indirect (de exemplu, bariere de accedere/avansare, alocare inegală a dosarelor ș.a.), cât și ca hărțuire (comportament nedorit care afectează demnitatea persoanei și creează un mediu ostil, degradant, umilitor) ori hărțuire sexuală (comportament cu conținut sexual care produce un asemenea efect). Definițiile UE acoperă explicit hărțuirea ca formă

de discriminare (art. 2 din Directiva 2006/54/CE; art. 2 alin. (3) din Directiva 2000/78/CE), iar recomandările Consiliului Europei privind sexismul trasează o paletă de conduite interzise – de la „glume” la microagresiuni, limbaj și imagini sexualizate ori stereotipizante în instituțiile publice – și seturi de intervenții organizaționale.

Pe plan național, principiul nediscriminării este consfințit, după cum am arătat, în Legea nr. 121/2012, care definește explicit hărțuirea, inclusiv pe cea sexuală, ca formă de discriminare interzisă. De asemenea, Codul muncii (art. 8, art. 10/1 introdus ulterior) interzice hărțuirea la locul de muncă și obligă angajatorii să asigure un mediu lipsit de astfel de comportamente. Legea nr. 5/2006 privind egalitatea de șanse interzice și ea hărțuirea bazată pe sex și impune instituțiilor publice și angajatorilor privați să elaboreze politici interne de prevenire și eliminare a discriminării de gen.

Cu toate acestea, cercetarea de teren realizată în cadrul analizei noastre a evidențiat că în multe entități juridice din Republica Moldova lipsesc politicile organizaționale explicite anti-hărțuire – puține instanțe, procuraturi sau organizații profesionale au adoptat până în prezent regulamente interne care să detalieze procedurile de raportare a hărțuirii, măsurile de protecție a victimelor și sancțiunile disciplinare pentru agresori. Această lacună la nivel normativ intern instituțional poate afecta capacitatea sistemului de a răspunde eficient și consecvent la cazurile de comportament abuziv sau discriminatoriu: în absența unor proceduri clare, victimele pot fi descurajate să raporteze, iar conducerea poate gestiona ad-hoc astfel de situații, riscând fie mușamalizarea lor, fie aplicarea neunitară a sancțiunilor. Totuși, un model de bună practică este Judecătoria Chișinău care a aprobat în 2024 Regulamentul intern conținând reguli privind respectarea principiului nediscriminării și eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă.

În cadrul chestionarului online desfășurat, doar 34 % dintre participanți și-au exprimat convingerea că actualul cadru normativ și instituțional oferă protecție adecvată împotriva represaliilor sau intimidării față de femeile care formulează plângeri privind hărțuirea sau discriminarea. În plus, 31 % dintre respondenți au estimat că măsurile existente sunt implementate doar parțial, ceea ce indică o percepție generalizată privind eficiența limitată a mecanismelor de protecție.

Considerați că existența stereotipurilor de gen are un impact negativ asupra accederii egale și promovării profesionale a femeilor în domeniul juridic?

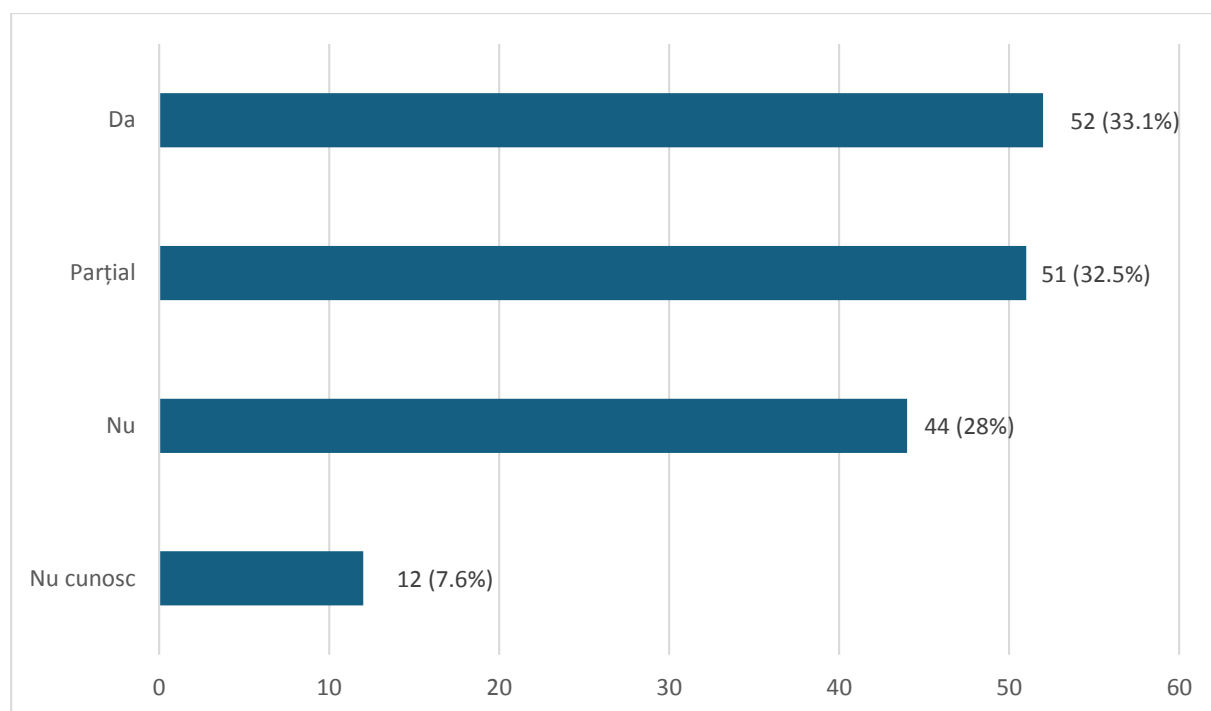


Figura 16. Percepția respondenților cu privire la existența stereotipurilor de gen cu impact negativ asupra accederii egale și promovării profesionale a femeilor în domeniul juridic

Această stare de fapt subliniază nevoia urgentă de îmbunătățire a cadrului intern: angajații și funcționarii din justiție trebuie să știe clar unde pot raporta cazuri de hărțuire (de exemplu, existența unei persoane de încredere sau a unei linii specializate), ce se întâmplă după raportare (termene scurte de investigare, măsuri de protecție

împotriva victimizării secundare) și *ce consecințe* riscă făptuitorii (până la sancțiuni disciplinare severe, chiar revocarea din funcție în cazurile grave de hărțuire sexuală).

Hărțuirea și discriminarea în profesiile juridice pot îmbrăca forme diverse. Pe lângă situațiile flagrante, de exemplu, comentariile jignitoare sau propunerile indecente fâțișe, există și manifestări subtile precum: repartizarea inegală a volumului de muncă (femeile pot primi sarcini administrative sau dosare mai puțin vizibile, în timp ce colegii bărbați primesc cauze importante), excluderea femeilor din rețelele informale de influență, evaluările părtinitoare la concursuri sau la aprecierea performanțelor, *micro-agresiunile* verbale sau gestuale bazate pe stereotipuri (glume sexiste, comentarii despre aspectul fizic, îndoieli exprimate privind capacitatea femeilor de a rezista la stres etc.). Toate aceste comportamente, chiar dacă nu sunt explicit recunoscute imediat ca atare, creează un mediu de lucru ostil și împiedică accesul egal la oportunitățile de carieră.

Consiliul Europei, prin recomandările sale, atrage atenția că instituțiile publice trebuie să adopte o atitudine de toleranță zero față de astfel de manifestări și să instituie seturi de intervenții organizaționale: campanii de sensibilizare, training obligatoriu anti-stereotipuri, reguli stricte de conduită și sancțiuni graduale aplicate consecvent.

În Republica Moldova s-au făcut pași timizi, dar importanți, în direcția consolidării cadrului anti-hărțuire în sistemul judiciar. Un exemplu recent de bună practică este oferit de Judecătoria Chișinău, care în anul 2024 a aprobat un regulament intern conținând reguli exprese privind respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității la locul de muncă. Acest regulament instituie proceduri interne prin care angajații pot raporta confidențial cazuri de hărțuire, comisia de etică a instanței având obligația să investigheze prompt și să propună măsuri disciplinare. Este de dorit ca o astfel de inițiativă să fie multiplicată la nivelul tuturor instanțelor și instituțiilor din sectorul justiției, inclusiv în parchete și în cadrul profesiilor libere (prin codurile deontologice ale avocaților, notarilor etc.). De altfel, Consiliul Uniunii Avocaților și Camera Notarială ar putea colabora cu Consiliul pentru Egalitate la elaborarea unor ghiduri sectoriale anti-hărțuire, adaptate specificului fiecărei profesii, care să includă angajamentul ferm de prevenire și proceduri clare de soluționare a plângerilor.

Pe latura sancționatorie, persoanele care se consideră discriminate sau hărțuite în cadrul profesiilor juridice au la dispoziție mai multe căi de acțiune. În primul rând, pot depune plângere la Consiliul pentru Egalitate, organ specializat cu atribuții cvasi-jurisdicționale. Consiliul poate examina cazul, poate constata existența discriminării sau hărțuirii și poate emite o decizie prin care să recomande instituției vizate anumite măsuri (inclusiv sancționarea făptuitorului, repararea situației victimei). Deciziile Consiliului pentru Egalitate nu au caracter de hotărâre judecătorească, însă autoritățile publice tind să le dea curs, iar neîndeplinirea recomandărilor poate duce la sesizarea instanței de judecată sau la aplicarea de către Consiliu a unor sancțiuni contravenționale.

În al doilea rând, victima hărțuirii poate formula o acțiune directă în instanța de judecată, fie în contencios administrativ (dacă se contestă un act administrativ discriminatoriu, de exemplu, o decizie de concediere), fie în civil (pentru repararea prejudiciului moral cauzat de hărțuire). În astfel de litigii, instanța va aplica regulile speciale ale probei din Legea nr. 121/2012, ceea ce ușurează sarcina reclamantului. Nu în ultimul rând, dacă faptele de hărțuire sexuală îmbracă forma unei fapte penale (de exemplu, art. 173 din Codul Penal al RM incriminează hărțuirea sexuală în anumite condiții), se poate depune o plângere penală, caz în care intervine răspunderea penală a făptuitorului.

Este important de menționat că, pentru a încuraja raportarea, legea interzice victimizarea, adică orice tratament advers față de persoana care depune o plângere sau depune mărturie într-un caz de discriminare/hărțuire (Legea nr. 121/2012). Cu toate acestea, în cele mai multe cazuri, percepția este că reclamarea hărțuirii poate atrage repercusiuni negative asupra carierei, ceea ce face necesară întărirea garanțiilor de protecție.

O categorie aparte de discriminare în exercitarea profesiei este cea bazată pe statutul profesional – adică tratamentul inegal al unei persoane nu din cauza genului sau altui criteriu personal, ci în funcție de profesia sau poziția sa. Deși acest criteriu nu este unul „clasic” de discriminare prevăzut în mod expres de legislația egalității (care se concentrează pe sex, rasă, vârstă, dizabilitate etc.), el poate intra sub incidența interdicției discriminării atunci când diferențierea este arbitrară. Consiliul pentru Egalitate a analizat mai multe cazuri în care avocații sau foștii angajați ai sistemului de justiție au fost dezavantajați în accesul la anumite drepturi sociale comparativ cu alte categorii.

Potrivit datelor oferite de Consiliul pentru Egalitate în perioada 2020–2025, Consiliul a examinat 17 plângeri în care s-a invocat discriminarea pe criteriu de gen/sex sau statut ocupațional din partea reprezentanților profesiilor juridice (avocați, notari, executori judecătorești, procurori, judecători); a adoptat 3 decizii de constatare a

discriminării pe criteriul de statut ocupațional al reprezentanților profesiilor juridice: cauza nr. 269/20¹¹⁹, cauza nr. 112/22¹²⁰, cauza nr. 12/23¹²¹; a emis 4 avize consultative pe domeniul prevenirii și combaterii discriminării în baza criteriilor invocate supra: cauza nr. 135/21¹²², cauza nr. 24/22¹²³, cauza nr. 233/23¹²⁴, cauza nr. 77/24¹²⁵.

Totodată, din răspunsul oficial al Consiliului pentru Egalitate reiese că a fost implementată recomandarea privind modificarea art. 6, alin. (4), lit. d) din Legea nr. 336/2023, formulată anterior prin avizul emis în cauza nr. 24/2022. Celelalte recomandări formulate în cadrul aceleiași cauze se află în continuare sub monitorizarea instituției, fără ca aceasta să fi inițiat, până în prezent, proceduri de aplicare a sancțiunilor pentru fapte de discriminare în baza criteriilor menționate anterior. Această situație relevă atât un progres punctual în alinierea cadrului normativ, cât și necesitatea consolidării mecanismelor de sancționare și urmărire a cazurilor de discriminare, în vederea asigurării unei protecții efective și echitabile.

În cadrul analizei deciziilor Consiliului pentru Egalitate, s-au identificat cinci cazuri de constatare a discriminării în raport cu profesiile juridice: **Cauza nr. 12/23**¹²⁶ vizează discriminarea directă pe criteriul statutului profesional și este emblematică pentru discriminarea structurală cu care se confruntă avocații în accesarea prestațiilor sociale.

Cauza nr. 112/22¹²⁷, analizată de Consiliul pentru Egalitate, relevă o formă de discriminare directă pe criteriul statutului profesional, cu implicații sistematice asupra accesului la pensia anticipată pentru carieră lungă.

Cauza nr. 151/2014¹²⁸, examinată de Consiliul pentru Egalitate, relevă o formă de discriminare directă a avocaților pe criteriul statutului profesional și al averii în accesul egal la beneficierea de prestații de asigurări sociale.

Cauza nr. 060/2014¹²⁹, examinată de Consiliul pentru Egalitate, relevă o formă complexă de discriminare pe criteriul statutului profesional și al averii, cu implicații directe asupra accesului la polițele de asigurare medicală.

Cauza nr. 75/24¹³⁰ aduce în prim-plan o problemă structurală de echitate în sistemul de protecție socială din Republica Moldova, vizând tratamentul diferențiat aplicat pensionarilor în funcție de statutul profesional anterior.

Cauza nr. 75/24 evidențiază o lacună normativă și o practică administrativă care generează excluderi arbitrare din sistemul de protecție socială.

Multe dintre constatările Consiliului pentru Egalitate au fost urmate de acțiuni reparatorii sau de inițiative legislative. Acest fapt demonstrează că mecanismele de remediere extra-judiciară pot juca un rol important în corectarea inegalităților structurale ce afectează profesiile juridice. Totodată, cazurile discutate relevă că discriminarea poate apărea nu numai pe criterii „tradiționale” (precum genul), ci și din rigidități ale sistemului administrativ sau din reglementări incomplete, care, în practică, plasează nejustificat anumiți profesioniști într-o situație defavorabilă. Asemenea situații contravin atât principiului egalității de tratament, cât și dreptului fundamental la protecție socială fără discriminare.

Pentru a preveni și combate eficient toate formele de discriminare și hărțuire în profesiile juridice, sunt esențiale un cadru instituțional unitar și ferm, precum și o cultură a integrității și respectului în sistemul de justiție. Toate instituțiile și corpurile profesionale din domeniu ar trebui să adopte politici interne cu toleranță zero față de

119 Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității. (2021). *Decizie din 22 februarie 2021, cauza nr. 269/20*. Disponibilă online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_269_2020.pdf

120 Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității. (2022). *Decizie din 23 august 2022, cauza nr. 112/22*. Disponibilă online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/112_22_Draft_decizie_constatare_votat.pdf

121 Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității. (2023). *Decizie din 21 iunie 2023, cauza nr. 12/23*. Disponibilă online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/12_23_Decizie_constatare_votat.pdf

122 Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. (2021). *Decizie din 20 iulie 2021, cauza nr. 135/21*. Disponibilă online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_inadmisibilitate_135_2021.pdf

123 Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. (2022, 08 august). *Aviz consultativ, cauza nr. 24/22*. Disponibil online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/24_22_Aviz_par-ial-constatare_votat.pdf

124 Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. (2024, 28 noiembrie). *Aviz consultativ, cauza nr. 233/23*. Disponibil online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/233_23_Aviz_constatare_votat.pdf

125 Consiliul pentru egalitate, asigurarea egalității și eliminarea discriminării. (2024, 28 noiembrie). *Aviz consultativ, cauza nr. 77/24*. Disponibil online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/77_24_Draft_Aviz_constatare_votat.pdf

126 Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. (2023, 21 iunie). *Decizie din 21 iunie 2023, cauza nr. 12/23*. Disponibilă online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/12_23_Decizie_constatare_votat.pdf

127 Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării, *Decizie din 23 august 2022, cauza nr. 112/22*. Disponibilă online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/112_22_Draft_decizie_constatare_votat.pdf

128 Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. (2014). *Decizie din 4 decembrie 2014, cauza nr. 151/2014*. Disponibilă online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/decizie_151_depersonalizat_3227140.pdf

129 Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. (n.d.). *Decizie, cauza nr. 060/2014, avocații împotriva Ministerul Sănătății și CNAM*. Disponibilă online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/decizie_cauza_060_avocatii_versus_ms_si_cnam_2_3963072.pdf

130 Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. (2024, 28 noiembrie). *Decizie, cauza nr. 75/24*. Disponibilă online: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/75_24_Decizie_constatare_votat-1.pdf

hărțuire, care să includă: existența unor canale de raportare multiple și confidențiale (atât pe cale ierarhică, cât și alternativ), termene scurte de investigare a plângerilor, măsuri de protecție a reclamantului pe durata cercetării (posibilitatea mutării temporare a agresorului, consilierea juridică și psihologică pentru victimă, asigurări împotriva represaliilor) și sancțiuni disciplinare graduale, de la avertisment până la demitere, proporțional cu gravitatea faptelor.

De asemenea, formarea periodică obligatorie în materie de egalitate de gen, prevenire a violenței și a hărțuirii ar trebui instituită pentru toți actorii din justiție – judecători, procurori, avocați, notari, executori – dar mai ales pentru cei care dețin funcții de conducere sau fac parte din comisii de selecție/evaluare, astfel încât aceștia să conștientizeze prejudecățile inconștiente (*unconscious bias*) și să le elimine din deciziile lor. Nu în ultimul rând, cooperarea cu organele specializate precum Consiliul pentru Egalitate trebuie consolidată: de exemplu, în cazurile dovedite de hărțuire sau discriminare în profesiile juridice, Consiliul ar putea transmite informații către organele de autoadministrare (CSM, CSP, comisiile de etică) pentru a se lua măsuri disciplinare suplimentare, asigurând astfel un răspuns ferm și coordonat.

2.4. POLITICILE ȘI MĂSURILE INSTITUȚIONALE PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN PROFESIILE JURIDICE

Promovarea egalității de gen în cadrul profesiilor juridice trebuie înțeleasă ca o obligație juridică pozitivă a statului și a instituțiilor de profil, nu doar ca un demers opțional sau un deziderat moral. Constituția Republicii Moldova, alături de Legea nr. 121/2012 și Legea nr. 5/2006, impun autorităților să asigure egalitatea efectivă de șanse între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în justiție.

Consiliul pentru Egalitate joacă un rol-cheie oferind remedii și ghidaj metodologic, însă responsabilitatea primară le revine organelor de autoguvernare/administrare din justiție: CSM, CSP, UAM, Camera Notarială, UNEJ – toate acestea au obligația de a integra principiile egalității de gen în regulamentele de accesare și promovare în profesie, în codurile de conduită, în programele de formare profesională și în mecanismele disciplinare proprii.

Standardele europene susțin o asemenea abordare holistică: după cum menționa Recomandarea CM/Rec(2010)12 și cum impun chiar tratatele internaționale (CEDAW și CSE), statul nu trebuie doar să se abțină de la discriminare, ci și să ia măsuri proactive ori de câte ori constatările empirice arată dezechilibre persistente. Mai mult, noile directive europene în domenii conexe – precum Directiva 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată sau viitoarea Directivă privind transparența salarială – oferă un set de instrumente tehnice ce pot fi adaptate în sectorul justiției pentru a elimina inegalitățile (de exemplu, facilități pentru concediile de paternitate și de îngrijire, raportarea publică a diferențelor salariale etc.).

Un prim palier de intervenție ar putea viza procedurile de selecție și promovare în funcții juridice. Aceste procese trebuie să se desfășoare exclusiv pe criteriul meritului și al competenței, ferite de orice influențe subiective sau prejudecăți de gen. Pentru a atinge acest deziderat, experiența europeană arată că sunt utile câteva măsuri concrete care sporesc transparența și obiectivitatea. În special, regulamentele CSM și CSP privind concursurile ar putea fi revizuite în sensul introducerii a trei garanții-cheie: (1) Definirea exhaustivă a criteriilor de selecție și a ponderilor acestora – de exemplu, competența profesională, integritatea, abilitățile de management, fiecare cu un anumit punctaj – astfel încât candidații să știe exact ce se evaluează; (2) Utilizarea interviurilor structurate cu grile de evaluare standardizate, pentru a asigura că toți candidații sunt chestionați pe baza aceluiași întrebări-reper și sunt apreciați după aceleași criterii, reducând posibilitatea ca stereotipurile personale ale membrilor comisiei să influențeze scorurile; (3) Constituirea unor paneluri de concurs echilibrate din perspectiva genului și experienței – comisiile de examen/promovare ar trebui să includă atât femei, cât și bărbați, precum și membri din generații sau medii profesionale diferite, pentru a evita perspectiva unilaterală.

În plus, se poate adopta *clauza de „egalitate la merit egal” (equal merit provision)*, ca măsură specială temporară: în situația în care doi sau mai mulți candidați obțin același punctaj sau scoruri foarte apropiate, să fie preferat candidatul de gen subreprezentat la nivelul postului vizat. O asemenea prevedere asigură o pârghie de corecție atunci când toate celelalte condiții de merit sunt egale, contribuind la depășirea eventualelor blocaje care mențin subreprezentarea. Ea nu înlocuiește meritocrația, ci operează doar ca un criteriu de departajare echitabil, evitând perpetuarea dezechilibrelor istorice. De exemplu, dacă într-o funcție de conducere dintr-o instanță există foarte puține femei, iar în urma concursului o candidată și un candidat sunt la egalitate de puncte, s-ar putea atribui postul candidatei, motivându-se aplicarea clauzei pentru a promova diversitatea.

În paralel, pentru a lărgi baza de candidați competitivi proveniți din grupuri subreprezentate, se pot iniția programe de pregătire și mentorat. Institutul Național al Justiției, responsabil de formarea inițială a judecătorilor și procurorilor, ar putea implementa un program tip „pre-candidatură” (similar unor inițiative din alte state, precum

programul PAJE din Franța) destinat pregătirii sistematice a doritorilor de a intra în magistratură. Un astfel de program ar viza în mod proactiv femeile și alte categorii mai puțin reprezentate (de exemplu, persoanele din medii rurale, minoritățile), oferindu-le ateliere de dezvoltare a abilităților, simulări de examene, oportunități de mentorat cu magistrați experimentați și feedback individualizat asupra punctelor forte și slabe. Scopul ar fi ca toți candidații potențiali, indiferent de gen, să aibă șanse egale de a-și atinge potențialul la concursurile de admitere sau promovare. Succesul unui asemenea program s-ar măsura atât prin rata de reușită a participanților în concursurile propriu-zise, cât și prin evoluția indicatorilor de reprezentare de gen în rândul noilor numiri în funcțiile de judecător și procuror.

Un al doilea palier de intervenție privește politicile de conciliere a vieții profesionale cu cea privată și de familie. În mod tradițional, în absența unor măsuri de sprijin, femeile sunt cele care suportă costurile carierei atunci când devin mame, prin întreruperi de concediu maternal, reveniri dificile și o eventuală penalizare în parcursul profesional. Pentru a evita ca maternitatea să devină un „handicap” în carieră, este esențial ca instituțiile juridice să asigure condiții flexibile și prietenoase familiei, accesibile ambelor sexe (pentru a-i încuraja și pe tați să își asume roluri familiale active). Astfel, planurile instituționale ar trebui să prevadă dreptul la un program de lucru flexibil pe perioade limitate (de exemplu, pentru primele 6–12 luni de la revenirea din concediul de îngrijire a copilului) sau reducerea temporară a volumului de muncă fără efecte negative asupra evaluării. De asemenea, acolo unde natura activității o permite, ar trebui oferită opțiunea de *telemuncă* / lucru la distanță câteva zile pe săptămână, facilitând îmbinarea obligațiilor de acasă/de familie cu cele profesionale.

Un alt aspect practic este organizarea ședințelor și a activităților de serviciu într-un mod predictibil și în intervale rezonabile – de pildă, evitarea programării ședințelor de judecată foarte târziu după-amiaza sau în zile consecutive de vineri/luni care să îngreuneze deplasările, astfel încât angajații cu copii să își poată planifica responsabilitățile familiale. Pentru cei care revin din concedii de lungă durată (maternitate, îngrijirea copilului), se pot implementa scheme de reintegrare etapizată: alocarea unui mentor de revenire care să ghideze persoana, stabilirea unor obiective profesionale ajustate în primele luni de la revenire, precum și amânarea sau adaptarea evaluării de performanță pentru perioada imediat următoare reîntoarcerii (astfel încât absența legală să nu afecteze nedrept scorul profesional).

O măsură inovatoare, testată deja în unele țări, este introducerea conceptului de co-conducere sau *job-sharing* în pozițiile de conducere: două persoane pot împărți responsabilitățile unui post managerial, fiecare lucrând eventual cu normă parțială, dar asigurând împreună acoperirea integrală a sarcinilor. De exemplu, s-ar putea pilota astfel de scheme la nivelul funcțiilor de vicepreședinte de instanță sau adjunct al procurorului-șef, unde doi magistrați (femei, bărbați sau mixt) să împartă rolul, cu atribuții clar delimitate și obiective comune evaluate anual. Un asemenea aranjament ar fi deschis oricui dorește un echilibru mai bun muncă-familie, dar efectul de corectare s-ar resimți mai ales asupra femeilor, care în mod tradițional ezită să candideze la funcții de conducere din cauza angajamentului de timp perceput ca fiind incompatibil cu viața de familie. Dacă aceste modele se dovedesc funcționale, ele pot fi ulterior extinse și la alte niveluri de conducere sau pot fi formalizate prin modificări legislative.

Al treilea palier esențial este prevenirea și combaterea hărțuirii și a discriminării la nivel organizațional, aspect deja abordat în secțiunea anterioară, dar care trebuie reflectat și în politicile instituționale. Recomandarea este ca toate instituțiile din sectorul justiției și organizațiile profesionale (CSM, CSP, INJ, UAM, Camera Notarială, UNEJ etc.) să elaboreze și să adopte protocoale interne anti-hărțuire cu toleranță zero față de comportamentele abuzive. Aceste protocoale ar trebui să prevadă: multiple canale de raportare confidențială (de exemplu, posibilitatea ca o judecătoare hărțuită de un superior ierarhic să poată sesiza direct o comisie independentă, nu doar șeful direct), termene scurte de soluționare a sesizărilor și măsuri provizorii de protecție (cum ar fi suspendarea temporară din funcție a presupusului agresor pe durata anchetei interne). De asemenea, protocoalele trebuie să garanteze protecția împotriva victimizării reclamantului – adică interdicția oricăror represalii ulterioare împotriva celui ce a reclamat sau a martorilor – și să includă obligația de raportare anuală a numărului de cazuri semnalate și a modului de soluționare, într-un format anonimizat, pentru a asigura transparență și a evidenția dacă fenomenul este ținut sub control.

În profesiile juridice liberale, instrumentul principal de reglementare a conduitei este codul deontologic. Ca atare, Codul deontologic al avocaților, al notarilor și regulile Uniunii Executorilor trebuie actualizate pentru a include în mod expres sancțiuni disciplinare eficiente în caz de hărțuire sau discriminare comisă de membrii acestor corpuri. De exemplu, dacă un avocat este găsit vinovat de hărțuirea unui coleg sau a unui client, codul deontologic ar trebui să permită suspendarea sau excluderea sa din profesie, în funcție de gravitate. Organele de conducere ale profesiilor liberale ar trebui să coopereze strâns cu Consiliul pentru Egalitate, astfel încât recomandările sau constatările acestuia să poată declanșa din oficiu procedurile disciplinare interne.

Un al patrulea palier îl reprezintă dimensiunea economică a egalității, care ține de transparență și auditul public al situației. Instituțiile din sistemul justiției ar trebui să fie un model în promovarea egalității, inclusiv prin monitorizarea indicatorilor relevanți. Ca bună practică, ar putea fi creat un document anual de monitorizare a egalității în justiție, care să devină un instrument anual obligatoriu de evaluare: practic, publicarea unui set de indicatori-cheie privind egalitatea de gen în fiecare instituție (instanțe, procuraturi, INJ etc.). Acest măsurător ar putea include, de exemplu: diferențele de remunerare medii între femeile și bărbații în funcții echivalente (ajustate după vechime și grad), ratele de promovare pe gen (procentul candidaților promovați din totalul de candidați femei vs. bărbați, accesul la formare (numărul de femei vs. bărbați care participă la traininguri), componența pe gen a comisiilor de concurs și a funcțiilor de conducere etc. Publicarea anuală a acestor date, însoțită de planuri de acțiune atunci când se constată dezechilibre, ar asigura transparența necesară.

În cadrul focus-grupurilor, participanții au evidențiat o practică instituțională considerată relevantă pentru consolidarea echității interne, referindu-se la exemplul Judecătoriei Chișinău. Potrivit discuțiilor, instanța a adoptat o politică internă de stabilire echitabilă a sporurilor de performanță, a sporurilor cu caracter specific și a premiilor, cu scopul de a asigura „transparență și echitate în procesul de acordare a beneficiilor”. Această abordare a fost percepută ca un factor pozitiv în dinamica organizațională, întrucât „după implementarea procedurii, s-a îmbunătățit încrederea angajaților în conducere” și „s-au redus semnificativ percepțiile privind distribuția inechitabilă a premiilor și sporurilor”. Practica menționată a fost apreciată ca un model reaplicabil în alte instituții, în special în contextul reformelor ce vizează creșterea transparenței și a motivației profesionale în sectorul public.

Pentru profesiile juridice liberale, de asemenea, politicile instituționale pot stimula egalitatea economică. S-a menționat anterior ideea de briefing echitabil în avocatură, care ține de angajamentul birourilor de avocați de a oferi șanse egale avocaterilor în dosarele importante. Uniunea Avocaților ar putea supraveghea implementarea acestui principiu, solicitând rapoarte voluntare de la birourile de avocați despre ponderea femeilor în echipele de litigii majore și premiind în mod simbolic (prin clasificări publice sau diplome) pe acei „angajatori” din domeniu care promovează activ femeile. De asemenea, UAM ar trebui să adopte o politică clară de concediu parental și reintegrare aplicabilă avocaților – de pildă, încurajând barourile să ofere facilități pentru avocații care devin părinți (reduceri temporare de cotizații, acces la rețele de suport, mentorat la revenire etc.).

În notariat, cum s-a sugerat, Camera Notarială poate monitoriza constant dacă veniturile medii ale notarilor și notarelor diferă semnificativ fără o justificare obiectivă (de exemplu, dacă notarele ar avea în mod sistematic încasări mai mici, deși volumul de acte e similar, ar fi un indiciu al unui posibil fenomen de evitare a notarelor de către clienții importanți – fenomen ce ar necesita o investigație).

Iar în privința executorilor judecătorești, deși accederea în această profesie are loc mai rar (prin concursuri organizate la intervale mari), este esențial ca Uniunea Executorilor să mențină vigilența cu privire la egalitatea de gen: adoptarea și aplicarea aceluiași tipuri de protocoale anti-hărțuire, asigurarea formării continue sensibile la gen și, atunci când vor fi organizate noi concursuri de executori, vor trebui respectate reguli similare de comisie mixtă și criterii obiective.

Pentru a materializa toate aceste schimbări, este nevoie de voință instituțională și de o bună coordonare inter-instituțională. Multe dintre elementele de mai sus au început deja să se contureze. De exemplu, în cadrul CSM a fost aprobat recent un proiect de Strategie de Resurse Umane a Sistemului Judiciar (2023)¹³¹, în care Consiliul Superior al Magistraturii pledează pentru o politică de egalitate de gen și de tratament pentru bărbați și femei în procesul de recrutare și de gestionare a resurselor umane.

2.5. MONITORIZAREA APLICĂRII PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE GEN ÎN PROFESIILE JURIDICE

Monitorizarea sistematică și evaluarea continuă a modului în care se aplică principiul egalității de gen în profesiile juridice reprezintă o componentă indispensabilă pentru asigurarea progresului real. Fără date fiabile și fără mecanisme de raportare transparentă, inițiativele de politici riscă să rămână la nivel declarativ. De aceea, colectarea de date dezagregate pe gen și indicatorii clari de performanță trebuie să facă parte integrantă din guvernanta sistemului judiciar și a profesiilor juridice conexe.

O măsură prioritară constă în instituirea obligației ca fiecare organ de autoadministrare și/sau fiecare instituție de nivel superior din sectorul justiției, după caz, să colecteze și să publice anual date statistice privind parcursul profesional al femeilor și al bărbaților. Aceasta presupune ca, pentru fiecare etapă a fluxului profesional, să

¹³¹ Consiliul European. (2024, 20 noiembrie). *Îmbunătățirea cadrului strategic al resurselor umane judiciare în Republica Moldova prin aplicarea instrumentelor CEPEJ*. Disponibil online: <https://www.coe.int/ro/web/chisinau/-/improvement-of-the-strategic-framework-of-judicial-human-resources-in-the-republic-of-moldova-by-applying-cepej-tools>

fie monitorizată participarea ambelor genuri: numărul de candidați femei și bărbați înscriși la concursurile de admitere în profesie și numărul/proporția celor admiși; structura pe gen a persoanelor care ocupă efectiv funcții (judecători, procurori, avocați activi, notari în funcție ș.a.); numărul de promovări și de numiri în funcții de conducere, defalcate pe gen; componența pe gen a comisiilor de examen, disciplină sau altor structuri colegiale; participarea la formări profesionale (numărul de femei vs. bărbați care urmează cursuri de perfecționare); precum și date privind reclamațiile și sancțiunile legate de discriminare sau hărțuire. Informațiile ar trebui centralizate și făcute publice – de pildă, printr-un raport anual al CSM pentru instanțe, un raport al CSP pentru procuratură, rapoarte ale Uniunii Avocaților, ale Camerei Notariale și ale Uniunii Executorilor Judecătorești – pentru a permite identificarea tendințelor și a eventualelor disfuncții.

Pentru interpretarea corectă a datelor brute, este recomandată utilizarea unor indicatori comuni, cu mențiunea expresă că în dreptul Republicii Moldova și la nivel european nu există un prag numeric prestabilit care să consacre, prin el însuși, existența discriminării. Indicatorii pot include: rate de selecție/promovare pe gen; diferența absolută de rată (diferența în puncte procentuale între șansele de reușită ale femeilor și ale bărbaților la un concurs); raportul de șanse (*odds ratio*), care indică de câte ori sunt mai mari șansele unui grup de a obține promovarea față de celălalt; raportul de reprezentare (ponderea unui gen într-o anumită poziție raportată la ponderea sa în populația de bază a profesiei); și raportul de impact (rata unui grup raportată la rata cea mai mare observată), utilizat exclusiv ca instrument descriptiv, nu ca standard legal. De exemplu, dacă femeile reprezintă 54 % din totalul judecătorilor, dar doar 20 % din președinții de instanță, raportul de reprezentare evidențiază un deficit semnificativ la nivel decizional.

Este important ca rapoartele anuale să nu se limiteze la prezentarea de cifre, ci să includă și analize calitative ale cauzelor identificate, precum și măsuri corective propuse pentru remedierea dezechilibrelor. De exemplu, dacă într-un anumit an procentul de femei admise la INJ scade semnificativ față de cel al bărbaților, raportul ar trebui să investigheze motivele (număr mai mic de candidate, punctaje mai scăzute, eventuale componente ale examenului cu efect disproporționat) și să propună soluții adecvate (campanii de încurajare a candidaturilor feminine, sesiuni de pregătire țintite, revizuirea elementelor de evaluare care pot induce efecte indirecte). În acest mod, monitorizarea statistică devine un instrument de guvernanță și de îmbunătățire continuă, dar nu doar un exercițiu de raportare.

Un rol central în coordonarea eforturilor de monitorizare ar putea reveni Ministerului Justiției și, posibil, unor organisme naționale specializate (cum ar fi o structură în cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, responsabilă de politici de gen). S-ar putea institui la nivelul Ministerului Justiției un registru public al rapoartelor de egalitate din justiție, integrat cu politicile naționale de egalitate de șanse. Acest registru ar asigura accesul facil al oricărui cetățean la informațiile privind modul în care puterea judecătorească și profesiile juridice respectă principiul egalității de gen, sporind transparența și presiunea publică pentru progres. De asemenea, Ministerul ar putea sintetiza aceste rapoarte într-o analiză anuală la nivel național, evidențiind zonele unde există probleme comune (de exemplu, dacă în toate profesiile se constată o subreprezentare a femeilor în funcții de conducere, sau dacă peste tot se remarcă diferențe salariale între genuri în anumite poziții, atunci e clar că e nevoie de o intervenție strategică coordonată).

Un alt instrument de responsabilizare este includerea unor obiective cantitative legate de egalitate în criteriile de performanță managerială ale conducătorilor instituțiilor judiciare și ai organizațiilor profesionale. De pildă, atunci când CSM evaluează activitatea anuală a președinților de instanță, ar putea ține cont și de eforturile acestora în promovarea egalității (cum ar fi dacă au asigurat mentorat pentru judecătore etc.). Similar, la alegerea organelor de conducere ale Uniunii Avocaților sau Camerei Notariale, candidații ar trebui să își asume în programul lor măsuri de creștere a egalității de gen, iar realizarea acestor măsuri să fie verificată periodic.

Monitorizarea eficientă presupune, totodată, o reacție promptă la abaterile de la indicatori. Dacă datele arată că, în pofda eforturilor, nu s-au realizat progrese într-un anumit interval (sau, de exemplu, s-au constatat regresii), ar trebui declanșate audituri tematice sau planuri de acțiune focusate. Să presupunem că după doi ani de la adoptarea unor politici, procentul femeilor în funcții de conducere din procuratură rămâne neschimbat la un nivel foarte scăzut – atunci CSP, împreună cu Consiliul pentru Egalitate și cu experți independenți, ar trebui să analizeze în detaliu procesul de numire în funcții de conducere și să identifice blocajele: poate problema ține de componența comisiilor, poate de lipsa candidaturilor feminine (caz în care trebuie stimulată depunerea candidaturilor), sau poate de criteriile de selecție care favorizează anumite tipologii de carieră. Planul de acțiune rezultat ar putea include măsuri suplimentare (exemplu: *head-hunting* pentru femei competente cărora să li se propună să candideze, mentorat specific pentru pregătirea lor, ajustarea criteriilor care s-au dovedit nerezonabile etc.). Aceste planuri ar trebui asumate la nivel instituțional și implementate cu celeritate, apoi evaluate la rândul lor.

Un alt aspect al monitorizării ține de cooperarea internațională. Date fiind angajamentele europene și internaționale ale Republicii Moldova, evoluția egalității de gen în justiție este urmărită și de organisme precum Consiliul

Europei (Comitetul European pentru Drepturile Sociale, prin rapoartele periodice ale CEPEJ, prin monitorizarea implementării Strategiei de gen etc.) sau Comitetul CEDAW al ONU (care, în observațiile sale către țară, adresează deseori recomandări privind participarea femeilor în procesul decizional).

În consecință, sistemul național de monitorizare ar trebui conceput și pentru a putea răspunde cerințelor de raportare externă. De exemplu, CEPEJ solicită cu anumită periodicitate date despre procentul femeilor judecătore și procuroare, despre ponderea lor în funcții de conducere, despre existența unor planuri de egalitate de gen în sistemul judiciar etc. – toate aceste informații ar trebui generate automat de procesul intern de monitorizare, ceea ce ar demonstra partenerilor externi un angajament constant. În plus, existența datelor facilitează schimbul de bune practici cu alte țări: Moldova s-ar putea raporta mai ușor la situația altor state (de exemplu, să compare propriul „index al egalității” cu altele) și ar putea învăța din politicile care s-au dovedit eficiente în altă parte.

Nu în ultimul rând, monitorizarea trebuie să implice și societatea civilă și organizațiile profesionale independente. Asociațiile de femei din domeniul juridic (precum Asociația Femeilor din Procuratură) pot juca un rol de *watchdog* constructiv, semnalând probleme și propunând soluții. Mass-media și publicul larg trebuie să aibă acces la datele privind egalitatea în justiție, pentru a putea genera dezbateri informate și pentru a responsabiliza instituțiile. În definitiv, scopul monitorizării este de a asigura că principiul egalității de gen nu rămâne un ideal pe hârtie, ci se traduce în schimbări palpabile: mai multe femei în poziții de leadership, dispariția diferențelor salariale nejustificate, un mediu de lucru lipsit de hărțuire și discriminare.

CAPITOLUL III: DEZVOLTAREA ÎN CARIERĂ ȘI PROMOVAREA PROFESIONALĂ

3.1. CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE PROMOVARE ÎN FUNCȚII ȘI POZIȚII SUPERIOARE

Dezvoltarea în carieră și promovarea în funcții superioare constituie aspecte fundamentale ale exercitării profesiilor juridice, iar accesul egal al femeilor la aceste oportunități este esențial pentru realizarea unei reprezentări echilibrate în toate nivelurile ierarhice. Analiza criteriilor și procedurilor de promovare din profesiile juridice din Republica Moldova relevă diferențe semnificative între sectorul public și profesiile liberale, precum și între diferitele profesii în ceea ce privește transparența, obiectivitatea și eficacitatea în promovarea diversității.

Regimul juridic al promovării în funcții și poziții superioare în profesiile juridice din Republica Moldova este guvernat de principiile legalității, meritocrației, imparțialității și transparenței, în cadrul garanțiilor constituționale ale independenței actorilor justiției. Normele aplicabile decurg din legislația organică specială și din regulamentele autorităților de autoadministrare profesională și ale administrației publice centrale, completate de exigențele de integritate și de standardele europene relevante. În consecință, criteriile și procedurile de promovare trebuie proiectate și aplicate astfel încât să asigure corelarea carierei cu performanța, integritatea și competența, cu motivare individualizată și căi efective de contestare, evitând orice aparențe de favoritism, discriminare sau influență nelegitimă.

Transversal, asupra tuturor profesiilor analizate, acționează principiul egalității de tratament și interzicerea discriminării. Legislația Republicii Moldova garantează, în principiu, promovarea în funcții și poziții superioare în profesiile juridice din Republica Moldova în condiții de egalitate între femei și bărbați, fără criterii legate de sex, în temeiul Legii nr. 121/2012 și al Legii nr. 5/2006. Deși cadrul normativ național consacră o neutralitate formală de gen în promovarea în funcții și poziții superioare, standardul juridic aplicabil cere mai mult decât absența interdicțiilor explicite: autoritățile și organismele profesionale au o obligație de diligență de a preveni discriminarea indirectă.

Pentru **judecători**, cadrul primar este compus din Legea nr. 544/1995 cu privire la statutul judecătorului, care consacră independența funcției (art. 3), garanțiile exercitării acesteia (art. 6) și numirea prin concurs (art. 9), corelat cu Legea nr. 947/1996 cu privire la Consiliul Superior al Magistraturii (CSM), prin care se reglementează competența CSM în materia carierei (art. 4), condițiile de cvorum (art. 15 alin. (2)) și regula adoptării hotărârilor cu majoritatea membrilor prezenți, cu excepția propunerii repetate când se cere majoritatea calificată de două treimi (art. 24 alin. (1) raportat la art. 19 alin. (4)).

Reforma procedurilor de carieră a fost consolidată prin Legea nr. 147/2023 privind selecția și evaluarea performanțelor judecătorilor, care reglementează principiile selecției și evaluării (art. 3), componentele și metricile concursului, inclusiv formula de punctaj (art. 6 și, în special, art. 6 alin. (7)), formele evaluării (periodică și extraordinară) și mecanismele de organizare și funcționare ale Colegiului pentru selecția și evaluarea judecătorilor (dispozițiile generale ale legii). În aplicare, CSM a aprobat regulamente procedurale sectoriale care operationalizează legea, inclusiv Regulamentul privind selecția și evaluarea judecătorilor (HCSM nr. 274/19 din 28 mai 2024), care prevede punctajele minime și cerințele probatorii (de exemplu, praguri agregate pentru competențe, integritate și performanță) și mecanismele de publicare a rezultatelor concursurilor.

Promovarea judecătorilor către instanțe de grad superior, precum și numirea în funcții de conducere în instanțe, trebuie să se întemeieze pe rezultate măsurabile ale activității (calitate, eficiență, stabilitate jurisprudențială), pe conduita etică și pe absența sancțiunilor disciplinare, evaluate potrivit Legii nr. 147/2023 (art. 3, art. 6 alin. (7)) și în procedurile CSM (Legea nr. 947/1996, art. 4; art. 24 alin. (1) coroborat cu art. 19 alin. (4)). Indicatorii operaționalizați în practica CSM includ rata de casare, respectarea termenelor de redactare, complexitatea și volumul cauzelor, calitatea motivării și managementul ședințelor de judecată, completate de evaluarea integrității. Hotărârile CSM vor fi motivate în fapt și în drept, cu trimitere expresă la criteriile publicate și la textele legale aplicabile, pentru a permite controlul jurisdicțional adecvat.

Situația de ansamblu a femeilor din sistemul judecătoresc din Republica Moldova relevă atât progrese importante, cât și dezechilibre persistente. Pe de o parte, proporția femeilor în rândul judecătorilor a crescut considerabil în ultimele decenii, de la aproximativ o treime acum zece ani (33,6 % în 2008) la aproape jumătate în anii recenti¹³². Acest proces de „feminizare a justiției” a condus, în 2020, la atingerea pragului parității de gen, iar în prezent femeile chiar depășesc numeric bărbații în rândul judecătorilor (54,6 % din totalul celor 355 de judecători la 1 iulie 2025 sunt femei).

Creșterea organică a numărului de judecătore nu a fost însă însoțită de politici publice sistematice care să recunoască explicit contribuția femeilor ori să răspundă nevoilor lor profesionale și personale. Accederea formală în profesie este astăzi relativ echitabilă, însă promovarea profesională a femeilor rămâne disproporționată. Cu alte cuvinte, egalitatea de șanse nu poate fi redusă la egalitatea numerică de la baza sistemului, atâta timp cât în pozițiile superioare se constată diferențe notabile.

Tabelul 10. Numărul total de judecători în perioada 01 ianuarie 2020 – 1 iulie 2025

Anul	Numărul de judecători bărbați	Numărul de judecătore femei	Total
2020	232	230	462
2021	219	223	442
2022	211	223	434
2023	184	203	387
2024	172	202	374
2025	161	194	355

Deși la nivelul instanțelor de fond numeroase femei judecător au ajuns să exercite (adesea cu titlu interimar) roluri de conducere, aceste cazuri punctuale nu indică neapărat o tendință consolidată. În rândul judecătorilor, numirile în funcții de conducere sunt predominant feminine, dar fără o tendință clară de creștere, deoarece majoritatea respondenților au indicat că în aceste funcții persoanele dețin interimatul. Mulți respondenți au indicat că funcțiile sunt ocupate prin interimat, ceea ce poate distorsiona percepția asupra tendinței reale. În majoritatea instanțelor, femeile au fost numite mai frecvent în funcții de conducere. Exemple notabile sunt în Judecătoria Cimișlia: 9 femei, 0 bărbați; Curtea de Apel Centru: 4 femei, 0 bărbați; Judecătoria Chișinău: 5 femei, 0 bărbați. Instanțele cu echilibru sau dominanță masculină sunt Judecătoria Bălți: 0 femei, 4 bărbați, Judecătoria Cahul: 1 femeie, 2 bărbați și Curtea de Apel Sud: 2 femei, 2 bărbați.

Implicarea disproporționată a femeilor în funcții de conducere poate reflecta o tendință pozitivă de echitate de gen, dar lipsa unei creșteri clare și prevalența interimatului sugerează o instabilitate instituțională. Datele prezentate însă trebuie interpretate cu acuratețe, deoarece răspunsurile pot reflecta o confuzie între numirea într-o instanță superioară și numirea într-o funcție de conducere. Criza de judecători în Curțile de Apel a generat un val de numiri, dar acestea nu trebuie confundate cu funcțiile de conducere propriu-zise.

¹³² Iordache, R.-E., & Ionescu, R. I. (2019). *Analiza dimensiunii de gen în sectorul justiției în Republica Moldova: Prețul personal al prezenței femeilor în sistemul judecătoresc*. Centrul de Resurse Juridice din Republica Moldova. Disponibilă la: https://crjm.org/wp-content/uploads/2019/10/Raport_analiza-dimensiunii-de-gen_finalweb.pdf#:~:text=P%C3%A2n%C4%83%20%C3%AEn%20anul%202008%2C%2076.4,Aceast%C4%83%20dinaric%C4%83%20de

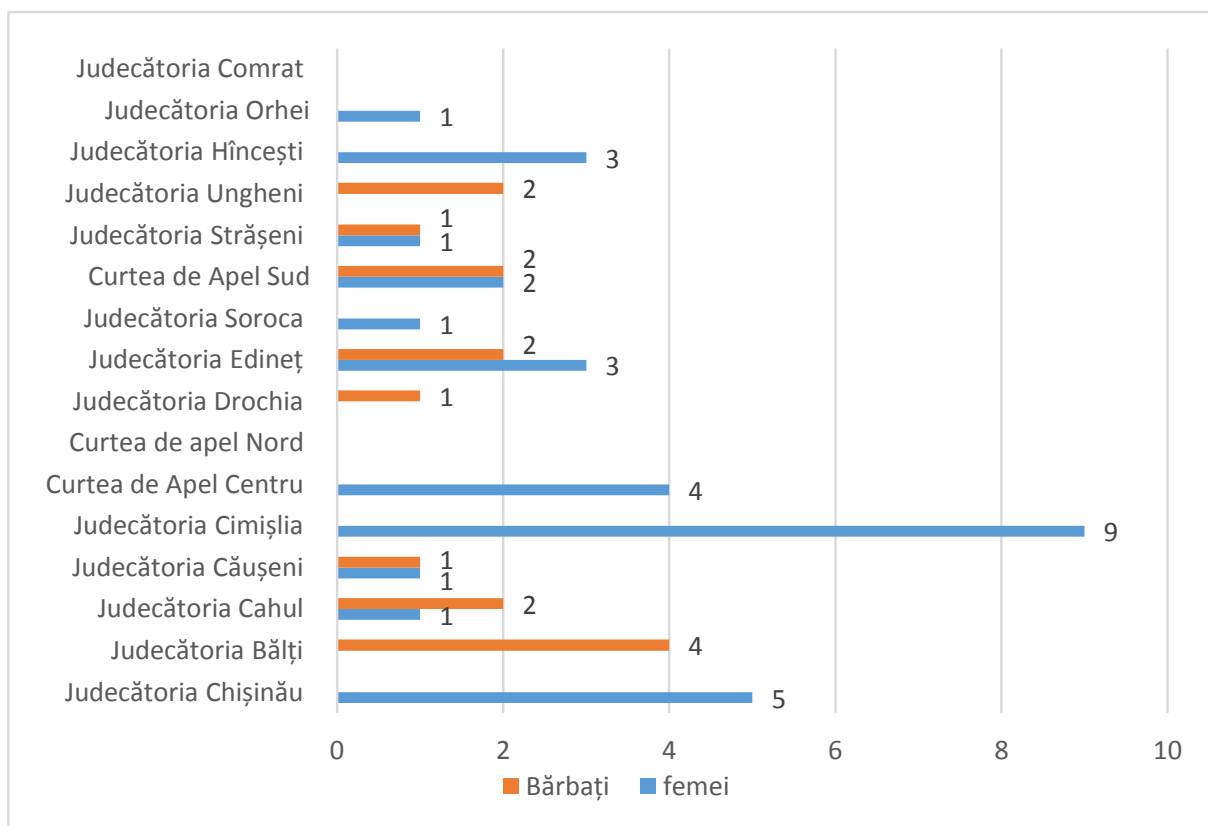


Figura 17. Numărul femeilor și al bărbaților judecători care, în ultimii 5 ani, au fost numiți în funcții de conducere

Din perspectiva datelor statistice comunicate de CSM, se confirmă că, la 1 iulie 2025, funcțiile de conducere din instanțe sunt deținute preponderent de bărbați.

Astfel, din totalul de 28 de funcții administrative (președinți și vicepreședinți de instanțe), 64,3 % sunt ocupate de bărbați. Curtea Supremă de Justiție reprezintă o excepție notabilă: singura funcție administrativă de acolo (președintele CSJ) este deținută de o femeie, ceea ce poate fi interpretat fie ca un semnal simbolic pozitiv, fie ca o situație izolată. La nivelul celor trei curți de apel, decalajul de gen este pronunțat – doar 1 din 6 funcții de conducere (16,7 %) este ocupată de o femeie. La nivelul judecătoriilor (instanțele de fond), distribuția este ceva mai echilibrată, dar tot inegală: femeile ocupă 8 din 21 de funcții de conducere (circa 38 % dintre funcțiile administrative), sub pragul parității.

Această distribuție sugerează că, deși femeile sunt tot mai prezente în profesie (peste jumătate dintre judecători), accesarea lor în funcțiile de conducere nu reflectă aceeași pondere. Mai mult, decalajul de reprezentare se accentuează odată cu urcarea în ierarhie – fenomen echivalent cu un „blocaj la nivel intermediar”, adesea descris ca efect de „plafon de sticlă” (*glass ceiling*) în literatura de specialitate. Cu alte cuvinte, deși există tot mai multe femei judecătore la baza sistemului, ele sunt semnificativ subreprezentate la nivelurile instanțelor superioare. Datele privind ocuparea de femei a funcțiilor administrative la 01 iulie 2025 în instanțele judecătorești sunt reflectate în Tabelul de mai jos:

Tabelul 11. Distribuția pe bază de gen a femeilor în funcții administrative

Nivelul instanței	Numărul judecătorilor bărbați ce exercită funcții administrative	Numărul judecătorelor femei ce exercită funcții administrative	TOTAL
Curtea Supremă de Justiție	0	1	1
Curțile de Apel	5	1	6
Judecătoriile	13	8	21
Total	18	10	28

Distribuția pe vârstă și nivel de instanță

Distribuția pe grupe de vârstă și nivel de instanță confirmă această tendință: potrivit datelor oficiale, femeile sunt majoritare în rândul judecătorilor de la instanțele de fond în grupele de vârstă medie (35–44 de ani), însă la nivelul curților de apel și al CSJ, bărbații predomină în funcțiile superioare la grupele de vârstă echivalente (45+), femeile având o prezență mai vizibilă abia la vârste apropiate de 50 de ani. Aceasta poate indica faptul că judecătorele tind să avanseze în carieră mai târziu sau mai greu decât bărbații, posibil din cauza unor bariere instituționale sau culturale în primii ani de afirmare profesională la nivel înalt.

Tabelul 12. Distribuția pe bază de vârstă a femeilor în funcții administrative

Nivelul instanței	Grupa de vârstă							
	Sub 30 ani		30–34 ani		35–39 ani		40–44 ani	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Curtea Supremă de Justiție	0	0	0	0	0	0	1	0
Curțile de Apel	0	0	0	0	3	0	3	0
Judecătoriile	0	0	5	9	45	42	37	56
Total	0	0	5	9	48	42	41	56
	Grupa de vârstă							
	45–49 ani		50–54 ani		55–59 ani		60–65 ani	
Curtea Supremă de Justiție	1	2	0	3	1	0	0	0
Curțile de Apel	8	7	5	4	1	2	0	1
Judecătoriile	21	33	17	23	10	8	3	4
Total	30	42	22	30	12	10	3	5

Analiza datelor furnizate de CSM cu privire la concursurile de promovare și numire în funcții superioare (atât pe verticală, către instanțe de nivel mai înalt, cât și pe orizontală, către funcții administrative de conducere) evidențiază mai multe tendințe relevante privind egalitatea de șanse:

Transferul judecătorilor între instanțe de prim nivel

În perioada 2020–2024, un număr total de 55 de judecători (24 de bărbați și 31 de femei) au participat la concursuri de transfer lateral (de exemplu, transferul de la o judecătorie la alta, considerat un pas în evoluția carierei). Dintre aceștia, 38 de judecători au reușit transferul (18 bărbați și 20 de femei), ceea ce reprezintă o rată generală de succes de 69 %. Succesul a fost însă inegal distribuit pe gen. Deși numărul absolut de femei care au obținut transferul este mai mare (20 vs. 18), rata de succes este mai ridicată în rândul bărbaților (75 % comparativ cu 64,5 %).

Tendința s-a manifestat constant pe parcursul ultimilor ani analizați, cu o creștere vizibilă a numărului de femei candidate și transferate în anii 2023–2024. Adăugând evoluțiile din 2025 (până la 1 iulie): au participat 11 candidați (5 bărbați, 6 femei), iar 7 au fost transferați (4 bărbați, 3 femei) cu rate de succes: 80,0 % – pentru bărbați (4/5) și 50,0 % – pentru femei (3/6). Astfel, rezultatul cumulat rămâne favorabil candidatelor și confirmă funcționarea, în medie, a mecanismelor de transfer fără dezavantaje sistematice de gen.

Promovarea în funcții de conducere la nivelul judecătoriilor (instanțe de prim nivel)

Această categorie vizează concursurile pentru funcțiile de președinte sau vicepreședinte de judecătorie. Datele arată oportunități foarte limitate în perioada analizată, de fapt, în anii 2020–2021 au avut loc ultimele asemenea promovări, niciun concurs de acest tip nefiind organizat în 2022–2025 (cel puțin până la 1 iulie 2025). Per total, doar 5 posturi de conducere la judecătorii au fost ocupate prin concurs în intervalul 2020–2025, dintre care 1 singur post a revenit unei femei (celelalte 4 fiind obținute de bărbați). Numărul candidaților înscriși la aceste concursuri a fost, de asemenea, redus: 15 candidați în total (12 bărbați și doar 3 femei) pentru toate funcțiile scoase la concurs în 2020–2021. Aceasta se traduce într-o participare feminină modestă (20 % dintre candidați) și într-o reprezentare la fel de modestă în rândul celor promovați (20 % femei în posturile obținute).

Rata de succes a candidatelor comparativ cu candidații a fost aproximativ similară (o candidată din 3 a reușit, față de 4 candidați din 12 – circa 33 % în ambele cazuri), semn că problema principală nu a fost neapărat evaluarea inegală, ci mai curând *numărul mic de femei care au candidat* pentru aceste poziții și numărul limitat de

concursuri organizate. Faptul că în ultimii ani nu s-au mai organizat concursuri pentru conducerea instanțelor de fond reprezintă el însuși un obstacol structural în calea avansării în carieră, afectând deopotrivă femeile și bărbații, dar mai ales pe cei (cele) care, altminteri, ar fi fost eligibili/eligibile și interesați/interesate de promovare. Lipsa de regularitate în organizarea acestor concursuri diminuează predictibilitatea traseului profesional și poate descuraja potențialele candidate să aspire la funcții de conducere, contrar principiilor meritocratice și de transparență prevăzute de lege.

Promovarea judecătorilor la curțile de apel

În perioada 2020–2024 se disting două intervale temporale: anii 2020–2021, în care au avut loc concursuri de promovare la apel, și anii 2022–2023, în care nu s-a organizat niciun concurs, urmate de reluarea procesului în 2024. Per total, în 2020–1 iulie 2025 au concurat 65 de judecători (46 de bărbați, 19 femei), iar 25 au fost promovați (19 bărbați, 6 femei), ceea ce corespunde unei rate generale de succes de 38,5 %. Distribuția pe gen a succesului relevă un avantaj pentru bărbați: au promovat aprox. 41,3 % dintre candidații bărbați (19/46), comparativ cu 31,6 % dintre candidatele femei (6/19), proporția femeilor promovate din totalul promoțiilor fiind de 24 % (6 din 25).

Defalcăt pe ani: în 2020 au fost 21 de candidaturi (16 bărbați, 5 femei) și 3 promovări (toate masculine); în 2021 – 15 candidaturi (11 bărbați, 4 femei) și 4 promovări (toate masculine); 2022–2023 – fără concursuri; în 2024 – 29 de candidaturi (19 bărbați, 10 femei) și 18 promovări (12 bărbați, 6 femei); până la 1 iulie 2025 – 0 concursuri.

Cu alte cuvinte, deși relansarea din 2024 a readus promovări feminine, ansamblul intervalului rămâne dominat de bărbați atât la intrare, cât și ca rezultate, iar pauza procedurală (2022–2023) a determinat volumul semnificativ de promovări în 2024 fără a corecta dezechilibrul de gen în ansamblu. Datele indică un blocaj la nivelul intermediar al carierei, în sensul scăderii accentuate a ponderii femeilor în funcțiile intermediare de conducere.

Promovarea judecătorilor în funcțiile de conducere la curțile de apel

În perioada 2020–2025, datele comunicate indică o participare totală de 8 candidați la concursurile pentru funcții de conducere în curțile de apel (6 bărbați și 2 femei), cu 2 numiri efective și toate – în favoarea bărbaților. Dinamica anuală arată că procesul a fost activ în 2020 (6 candidați, dintre care 5 bărbați și 1 femeie; 2 numiri, ambele pentru bărbați) și 2021 (2 candidați, dintre care 1 bărbat și 1 femeie; 1 numire, bărbat), urmat de o stagnare în 2022–2025 (fără candidați și fără numiri în setul analizat). Indicatorii de rezultat confirmă un dezechilibru pronunțat: bărbații au fost promovați în toate cazurile. Configurația relevă existența unei bariere la nivelul promovării în funcție, cu potențiale implicații pentru respectarea obligațiilor de egalitate de șanse. Deși femeile au participat la concursuri în primii doi ani ai perioadei, nicio candidată nu a fost numită, ceea ce impune o evaluare suplimentară a etapelor procedurale și a criteriilor aplicate în practică pentru a exclude barierele indirecte.

Promovarea în funcția de judecător la CSJ

Accederea la instanța supremă reprezintă apogeul carierei judiciare și s-a desfășurat în condiții speciale în ultimii ani. Conform datelor CSM, în perioada 2020 – 1 iulie 2025 au fost numiți în funcția de judecător la CSJ un număr total de 13 judecători, dintre care 7 femei și 6 bărbați. Numirile au rezultat din concursurile organizate în principal în anii 2020 și 2024, cu o activitate limitată și în prima parte a anului 2025. Din 38 de candidați înscriși cumulativ în concursurile de acces la CSJ (21 de bărbați și 17 femei), 13 au fost promovați (6 bărbați și 7 femei), rata generală de succes fiind de aproximativ 34 %. Rata de succes pe gen a fost însă puternic în favoarea femeilor: 41 % dintre candidate au reușit promovarea la CSJ, comparativ cu doar 28 % dintre candidații de sex masculin.

Această diferență substanțială reflectă faptul că judecătoarele care au aspirat la funcția de judecător al CSJ au avut, per ansamblu, un palmares foarte bun. Explicațiile posibile țin, pe de o parte, de pregătirea și experiența solidă a candidatelor, precum și de contextul procedural al reformelor în justiție. Evoluția anuală a arătat că în 2020 promovările la CSJ au fost perfect echilibrate (3 bărbați și 3 femei numiți în acel an). În schimb, în 2021–2023 nu a fost numit niciun judecător nou la CSJ (perioadă de stagnare instituțională), pentru ca în 2024 procesul să fie reluat, iar majoritatea celor promovați în 2024 să fie femei. Per ansamblu, dinamica de gen la promovarea în CSJ a fost favorabilă femeilor, care au dovedit o performanță remarcabilă în obținerea acestor posturi de maxim prestigiu.

Promovarea în funcții de conducere la Curtea Supremă de Justiție

În intervalul 2020–2025, de fapt, a existat un singur concurs relevant (în anul 2020), în urma căruia CSJ și-a completat conducerea. Atunci au fost implicați 9 candidați (5 bărbați și 4 femei) și au fost numite 2 femei în funcții de

conducere: (președinte, respectiv vicepreședinte). Rezultă că rata de succes a candidatelor a fost de 50 % (1 din 2 femei a reușit). După 2020, nu a mai avut loc niciun concurs pentru funcții de conducere la CSJ până la 1 iulie 2025, ceea ce înseamnă o pauză de cinci ani în reînnoirea leadershipului instanței supreme.

Această absență a oricăror oportunități de a accede la conducerea CSJ timp de o jumătate de deceniu pune probleme de transparență și dinamism instituțional. Pe de o parte, ea poate fi explicată prin situații obiective (spre exemplu, mandatul în curs al conducerii sau contextul de reformă a CSJ), dar, pe de altă parte, ea contravine principiului rotației și meritocrației și poate alimenta percepții de opacitate. În planul egalității de gen, datele fiind atât de limitate, nu se pot trage concluzii ferme – faptul că o femeie a deținut președinția CSJ în acest interval este un precedent pozitiv, însă rămâne un caz singular și nu e rezultatul unui proces competitiv repetat care să confirme o tendință.

Cariera **procurorilor** este reglementată de Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, titlul privind „Selecția și cariera procurorilor” (Cap. V). Legea consacră regula selecției și carierei prin concurs (art. 19 alin. (1)), definește cariera (art. 19 alin. (2)), stabilește condițiile de eligibilitate (art. 20), inclusiv cerințele de vechime și calificative minime pentru funcțiile din Procuratura Generală și procuraturile specializate (art. 20 alin. (4)), instituie verificarea stării de sănătate, inclusiv evaluarea psihologică și psihiatrică (art. 21), reglementează Registrul candidaților (art. 22), criteriile pentru selecție/carieră (art. 23), procedura concursului (art. 24) și numirea în funcție (art. 25).

Mecanismul de echilibru instituțional între Consiliul Superior al Procurorilor (CSP) și Procurorul General rezultă din art. 25 alin. (2): refuzul motivat al Procurorului General poate fi înfrânt prin propunerea repetată cu votul a două treimi dintre membrii CSP, caz în care numirea devine obligatorie. Competențele normative secundare ale CSP includ elaborarea regulilor procedurale, prin regulamentele aprobate în temeiul legii; în special, Regulamentul cu privire la procedura de selecție a procurorilor, evaluarea performanțelor și funcționarea Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor (hotărârea CSP nr. 1-16/2024 din 19.01.2024) detaliază criteriile, fluxul etapelor, grilele de punctaj și căile de atac. În plan metodologic, concursurile de promovare trebuie să opereze, cu ponderi clare, între performanța profesională evaluată periodic, competențele manageriale (pentru posturi de conducere), integritatea/reputația, formarea continuă și capacitatea de coordonare interinstituțională, cu publicarea etapelor și motivarea hotărârilor CSP.

În analiza datelor prezentate de Procuratura Generală, la 30 iunie 2025, femeile dețin 14 din 81 de funcții de conducere în toate tipurile de procuraturi, adică 17,3 %. Defalcăt, la Procuratura Generală sunt 3 femei și 11 bărbați (21,4 % femei), în procuraturile specializate – 1 femeie și 7 bărbați (12,5 % femei), iar în procuraturile teritoriale – 10 femei și 49 de bărbați (16,9 % femei). Această distribuție arată că la nivelul procuraturilor specializate se concentrează cea mai scăzută pondere de femei în conducere, iar nivelul teritorial, deși reunește majoritatea posturilor de conducere (59 din 81), rămâne la rândul său sub media sistemului. Raportată la componența întregului corp de procurori la aceeași dată, reprezentarea în conducere este vizibil sub proporția femeilor din sistemul procuraturii.

Tabelul 13. Repartizarea procurorilor conducători în unitățile structurale după criteriul de gen

	Femei	Bărbați
Procuratura Generală	3	11
Procuraturile specializate	1	7
Procuraturile teritoriale	10	49

Per total, 192 din 588 de procurori sunt femei (32,7 %): la Procuratura Generală femeile sunt 24 din 59 (40,7 %), în procuraturile specializate – 16 din 72 (22,2 %), iar în teritoriu – 152 din 457 (33,3 %). Așadar, în toate cele trei tipuri de procuraturi ponderea femeilor în funcțiile de conducere este inferioară ponderii lor din totalul de personal, diferența fiind deosebit de mare la PG (21,4 % în conducere vs. 40,7 % în personal) și în teritoriu (16,9 % în conducere vs. 33,3 % din personal). Raportul dintre ponderea femeilor în corpul procurorilor și ponderea acestora în funcțiile de conducere relevă că dificultățile se manifestă cu precădere la etapa de accedere/promovare în funcțiile de conducere, nu la intrarea în profesie sau la exercitarea funcțiilor de execuție. Promovarea în funcțiile de conducere este detaliată mai jos. Datele privind repartizarea procurorilor în funcție de conducere după gen și tipul de procuraturi sunt redată în Tabelul 14.

Repartizarea procurorilor după gen, vârstă și tip de procuratură (30.06.2025)

Conform informației furnizate de CSP până la data de 30 iunie 2025 privind repartizarea procurorilor pe gen, vârstă și tipul de procuratură, se conturează un corp profesional majoritar masculin și concentrat în segmentele

de vârstă de 40–49 de ani. Din totalul de 588 de procurori, 192 sunt femei (32,7 %) și 396 sunt bărbați (67,3 %). Pe tipuri de procuraturi, ponderea femeilor diferă vizibil: Procuratura Generală are aproximativ 40,7 % femei (24/59), procuraturile teritoriale – circa 33,3 % (152/457), iar procuraturile specializate – aproximativ 22,2 % (16/72).

Structura pe vârste arată o bază numerică situată preponderent între 40–44 de ani și 45–49 de ani. Segmentul tânăr este redus: sub 30 de ani figurează 6 procurori (toți în teritoriu), iar grupa 30–34 de ani cuprinde 65 de persoane (10 femei, 55 de bărbați), aproape integral în procuraturile teritoriale. În Procuratura Generală nu apar vârste sub 35 de ani; concentrarea este la 45–49 ani (11 femei, 15 bărbați) și 40–44 ani (3 femei, 10 bărbați), ceea ce confirmă că accesarea în PG se produce, de regulă, după acumularea unei experiențe relevante. În procuraturile specializate, intrarea timpurie în profesie este limitată: nu apar persoane sub 30 de ani, iar la 30–34 ani figurează doar bărbați (5). Prezența se concentrează în intervalele 40–44 de ani și 45–49 de ani. Procuraturile teritoriale acoperă întregul spectru de vârstă și reprezintă principala poartă de intrare în profesie: toți procurorii sub 30 de ani se regăsesc aici, iar la 30–34 ani apar aproape toate noile numiri (10 femei, 50 de bărbați).

O evoluție relevantă pentru echilibrul de gen este vizibilă odată cu creșterea vechimii: în teritoriu, ponderea femeilor urcă de la 16,7 % la 30–34 ani (10/60) la aproape paritate în grupa 50–54 ani (28 de femei, 30 de bărbați). Această evoluție indică faptul că, pe măsură ce crește experiența, crește și prezența femeilor în eșaloanele intermediare ale sistemului; totuși, la vârstele de intrare diferența rămâne pronunțată în favoarea bărbaților. Per ansamblu, constatăm că intrarea în profesie este predominant masculină (mai ales sub 35 de ani), ponderea feminină este mai bună la nivelul Procuraturii Generale decât în restul sistemului, însă fără segmentul tânăr, iar în procuraturile specializate reprezentarea feminină este scăzută, cu prezență notabilă doar în intervalele de vârstă medii. Din perspectiva dezvoltării de carieră, dacă proporția femeilor nu crește la vârstele de intrare în profesie și în fluxul spre structurile specializate, diferențele de gen la nivelurile superioare se vor menține.

Promovarea (ocuparea prin concurs) în funcții de execuție (2020–2025): procuraturile teritoriale

Conform datelor prezentate de CSP privind concursurile de promovare, bărbații au predominat ca număr atât la înscriere, cât și la ocuparea acestor funcții, în fiecare an analizat.

Tabelul 14. Promovarea (ocuparea prin concurs) procurorilor în procuraturile teritoriale (2020–01.08.2025)

An	Participanți bărbați	Participante femei	Promovați bărbați	Promovate femei	Rată promovare bărbați	Rată promovare femei
2020	15	0	6	0	40 %	0 %
2021	25	2	19	2	76 %	100 %
2022	76	19	17	4	22,4 %	21,1 %
2023	18	4	–	–	–	–
2024	–	–	–	–	–	–
2025	–	–	–	–	–	–

Numărul candidaților înscriși a fost substanțial mai mare la bărbați, iar rata de succes a acestora – în general, superioară. Astfel, în 2020 au concurat 15 procurori (15 bărbați) pentru posturi în teritoriu, însă nicio femeie. În 2021 s-au înscris 27 de candidați (25 de bărbați, 2 femei), dintre care au promovat 21 (19 bărbați și 2 femei) – deci 2 participante, comparativ cu 19 bărbați din 25. Situația s-a îmbunătățit numeric în 2022, când s-a atins un vârf de 95 de participanți la concursurile din procuraturile teritoriale (76 de bărbați și 19 femei). Dintre aceștia, 21 de procurori au obținut promovarea (17 bărbați și 4 femei). Femeile au rămas mult în urmă cu doar 4 promovate față de 17 promovați. Pentru 2023–2025, CSP nu a raportat date complete privind promovările la nivel teritorial (fie concursurile nu au avut loc), ceea ce împiedică deocamdată evaluarea tendințelor recente. Cert este însă că subreprezentarea femeilor în procesul de ocupare a funcțiilor în procuraturile teritoriale rămâne evidentă: chiar și în anii cu participare feminină ceva mai ridicată (ex. 2022 cu 20 % participante femei), numărul și proporția femeilor s-au menținut modeste.

În cadrul focus-grupului nr. 1, participantele au evidențiat bariere culturale și instituționale persistente care descurajează femeile să candideze la funcții de conducere în sistemul procuraturii. S-a remarcat că, în percepția dominantă, „dacă o femeie ajunge într-o funcție de conducere, se consideră că a avut mare noroc sau că cineva a promovat-o”, perpetuându-se astfel prejudecata că „nu e posibil”. Aceste stereotipuri afectează inclusiv încrederea femeilor în propriile aspirații profesionale. O participantă a relatat o experiență personală în care, exprimându-și intenția de a candida la funcția de Procuror General, a fost întâmpinată cu scepticism de către colega: „Tu, femeie,

procuror general? Dar cine pe tine o să te asculte?”. Astfel de atitudini, venite atât din partea colegilor bărbați, cât și femeii, contribuie la menținerea unui climat profesional în care accesarea femeilor în pozițiile de conducere este percepută ca excepțională și condiționată, nu ca un rezultat al meritului și competenței.

Promovarea (ocuparea prin concurs) în funcții de execuție (2020–2025): procuraturile specializate

În perioada analizată, participarea femeilor la concursuri a fost redusă, iar rezultatele confirmă diferențele de reușită între bărbați și femei. Datele furnizate de CSP au fost analizate în funcție de distribuția de gen în procesul de promovare a procurorilor în cadrul procuraturilor specializate, pe baza datelor privind participarea și promovarea în perioada 2020–2025. Accentul este pus pe identificarea disparităților de gen, eficiența promovării și tendințele instituționale.

Tabelul 15. Promovarea (ocuparea prin concurs) în funcții de execuție în procuraturile specializate (2020–2025)

An	Participanți bărbați	Participante femei	Promovați bărbați	Promovate femei	Rată promovare bărbați	Rată promovare femei
2020	11	5	7	2	63,6 %	40 %*
2021	7	–	4	–	57,1 %	–
2022	15	6	8	1	53,3 %	16,7 %
2023	–	–	–	–	–	–
2024	–	–	–	–	–	–
2025	–	–	–	–	–	–

În perioada analizată, participarea femeilor la concursuri a fost redusă, iar rezultatele confirmă diferențele de reușită între genuri. Astfel, în 2020 au participat 16 candidați (11 bărbați, 5 femei) și au fost promovați 9 procurori (7 bărbați, 2 femei), ceea ce corespunde unor rate de succes de 63,6 % pentru bărbați și 40,0 % pentru femei. În 2021, au concurat 7 bărbați și nicio femeie; au fost promovați 4 bărbați (57,1 %), 0 femei. În 2022, din 21 de participanți (15 bărbați, 6 femei) au promovat 9 procurori (8 bărbați, 1 femeie), cu 53,3 % rată de succes la bărbați și 16,7 % la femei.

Pentru 2023–2025, în răspunsul CSP la această secțiune nu sunt înscrise date/concursuri finalizate.

Din coroborarea acestor date rezultă că, pe segmentul analizat, participarea candidatelor este redusă, iar probabilitatea de reușită a acestora este, în anii disponibili, inferioară celei a candidaților bărbați. Această diferență factuală nu echivalează, prin ea însăși, cu o constatare de discriminare directă, dar semnalează un posibil impediment la etapa de accedere/promovare în structurile specializate și poate constitui un indiciu de posibil tratament diferențiat.

Promovarea procurorilor în funcțiile de conducere în cadrul procuraturilor specializate (2020–2025)

În perioada 2020–2025, accesarea femeilor în funcțiile de conducere din procuraturile specializate apare, pe baza datelor furnizate, extrem de limitat atât la nivel de participare, cât și la nivel de rezultat.

În intervalul 2020–2024 a fost înscrisă o singură femeie (în 2022) la astfel de concursuri. În 2020 a existat 1 candidat (bărbat) pentru o funcție de conducere specializată, pe care a și obținut-o. În 2021 nu s-a înregistrat niciun candidat (concursuri neorganizate), iar în 2022 au concurat 4 persoane (3 bărbați și 1 femeie) pentru funcții de șefi în procuraturile specializate. Rezultatul din 2022 a fost atipic: femeia candidată a fost promovată (obținând funcția, în contextul în care era și singura femeie participantă), în timp ce niciunul dintre cei 3 bărbați nu a reușit. Totuși, acest caz singular (rată de succes de 100 % pentru femei în 2022) nu reflectă o tendință, ci mai degrabă faptul că atunci când femeile ajung să candideze (lucru rar) pot avea rezultate foarte bune. În 2024 și 2025 au avut loc câteva concursuri: în 2024 s-au înscris 4 bărbați și a promovat 1 (0 femei implicate), iar în 2025 – 2 bărbați înscriși, dintre care 1 promovat. În 2023–2025 nicio femeie nu a participat sau promovat vreun concurs pentru funcții de conducere în procuraturile specializate.

Concluzia fermă este că accesarea femeilor la conducerea procuraturilor specializate este extrem de limitată, atât ca participare, cât și ca promovare. Per ansamblu, bărbații domină numeric toate concursurile pentru funcțiile de conducere în procuraturile specializate, iar femeile aproape că lipsesc din competiție, ceea ce se traduce în foarte puține numiri feminine (doar 1 caz în 5 ani).

Promovarea procurorilor în cadrul Procuraturii Generale (2020–2025)

Și la nivelul Procuraturii Generale (structura centrală) se constată un dezechilibru, deși aici au existat câteva femei candidate la funcții de conducere.

Tabelul 16. *Promovarea procurorilor în cadrul Procuraturii Generale (2020–2025)*

An	Participanți Bărbați	Participante Femei	Promovați Bărbați	Promovate Femei	Rată promovare Bărbați	Rată promovare Femei
2020	0	0	0	1	0 %	100 %
2021	3	0	1	1	33 %	0 %
2022	7	2	1	0	14 %	0 %
2023	–	–	–	–	–	–
2024	–	–	–	–	–	–
2025	–	–	–	–	–	–

În 2020, CSP consemnează participarea unui bărbat și a unei femei la concursurile pentru funcții de conducere în Procuratura Generală, funcția vacantă fiind obținută de candidata femeie (promovare 100 % pentru femei). În 2021 au avut loc mai multe concursuri: 3 candidați bărbați pentru diverse funcții de conducere la PG, rezultând promovarea unui bărbat. În 2022, interesul pentru funcții de conducere la PG a crescut cu 9 candidați (7 bărbați, 2 femei), însă numai un bărbat a fost promovat, niciuna dintre femei nefiind numită într-o astfel de funcție. Prin urmare, rata de succes a femeilor a scăzut la 0 % în 2022, față de 100 % în anii precedenți, evidențiind posibile dificultăți suplimentare pentru candidate în ocuparea funcțiilor din aparatul central. Pentru 2023–2025, pe fondul unor realități instituționale, nu au fost promovați candidați. Astfel, conform observației sintetizate de date, în 2020 și 2021 doar o femeie care a candidat la PG a fost promovată.

Profesia de **avocat**, reglementată de Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură, are specificul de profesie liberală autonomă. Legea prevede organizarea și funcționarea autonomă în condițiile legii și ale Statutului profesiei de avocat (art. 2 alin. (2)), instituie organele profesiei și reglementează obligațiile profesionale, inclusiv obligația formării profesionale continue: fiecare avocat este ținut să urmeze anual cursuri de formare profesională continuă, potrivit art. 54 lit. i) din lege, iar standardul operațional de minimum 16 ore/an rezultă din reglementările interne publicate ale Centrului de Instruire a Avocaților și ale Uniunii Avocaților.

Statutul profesiei de avocat (adoptat de Congresul Uniunii Avocaților în 2011, cu modificările ulterioare, inclusiv 09.09.2021) detaliază procedurile de alegeri în organele profesiei și criteriile de eligibilitate, cu accent pe probitate, reputația profesională și îndeplinirea obligațiilor de formare, precum și pe lipsa sancțiunilor definitive. În practică, „promovarea” în sens funcțional în cadrul avocaturii ar putea să se manifeste prin accederea în organele de conducere/disciplină ale Uniunii, în structurile de instruire și în recunoașterea profesională aferentă formelor de exercitare, toate în limitele legii și ale Statutului.

Activitatea notarială este reglementată de Legea nr. 69/2016 privind organizarea activității notarilor, care reglementează principiile exercitării, statutul notarului și al notarului stagiar, organizarea profesiei, concursurile pentru posturi și competențele organismelor profesiei. Legea prevede expres concursul pentru suplinirea locurilor vacante (art. 23), competențele Comisiei de licențiere (art. 24), modul de adoptare a deciziilor Comisiei (art. 25) și regulile schimbării teritoriului de activitate (art. 31).

Reglementarea este detaliată prin ordine ale ministrului justiției: Regulamentul privind condițiile și modul de desfășurare a concursului de admitere la stagiul profesional aprobat prin Ordinul MJ nr. 622/2017¹³³; Regulamentul privind modul de desfășurare a examenului de calificare în profesia de notar și de contestare a rezultatelor aprobat prin Ordinul MJ nr. 631/2017¹³⁴; Regulamentul privind concursul pentru suplinirea locurilor vacante

133 Ministerul Justiției. (2017, 3 august). *Ordin Nr. 622 cu privire la aprobarea Regulamentului privind condițiile și modul de desfășurare a concursului de admitere la stagiul profesional și Regulamentului cu privire la stagiul profesional efectuat de către notarul stagiar*. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Nr. 316–321, art. 1573. Disponibil online: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=147051&lang=ro#

134 Ministerul Justiției. (2017, 7 august). *Ordin Nr. 631 cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de desfășurare a examenului de calificare în profesia de notar și de contestare a rezultatelor acestuia*. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Nr. 316–321, art. 1574. Disponibil online: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=143032&lang=ro

de notar, formula de calcul a mediei de concurs și modul de contestare aprobat prin Ordinul MJ nr. 634/201¹³⁵; Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei de licențiere a activității notariale și procedura de selectare a membrilor (Ordinul MJ nr. 641/11.08.2017)¹³⁶.

În profesia notarială nu există o promovare ierarhică propriu-zisă. Evoluția profesională poate fi realizată prin: ocuparea, prin concurs, a unui post de notar, accesarea în organele Camerei Notariale, în Consiliul Camerei Notariale și, după caz, schimbarea teritoriului de activitate. Criteriile relevante sunt cele prevăzute de lege și regulamente: rezultatele la examene/concurs, vechimea și integritatea (lipsa sancțiunilor), fără a opera grade ierarhice.

Executorii judecătorești își au statutul reglementat de Legea nr. 113/2010 privind executorii judecătorești, care stabilește misiunea, sarcinile și responsabilitățile executorilor (art. 1–3), precum și măsurile asupra licenței (art. 18) și cadrul disciplinar. Disciplina profesională este guvernată de Regulamentul de activitate al Colegiului disciplinar al executorilor judecătorești, inițial aprobat prin Ordinul MJ nr. 96/20.02.2017 și ulterior actualizat prin Ordinul MJ nr. 255/09.09.2024; regulamentele stabilesc statutul, misiunea și procedurile Colegiului, inclusiv competența completelor de admisibilitate și termenele de examinare.

Deși profesia nu operează grade ierarhice funcționale în sens strict, mobilitatea către circumscripții cu volum sporit, alegerea în organele de autoadministrare (Consiliul UNEJ, Colegiul disciplinar, comisiile de etică) și rolurile de formator/coordonator reprezintă poziții superioare în sens funcțional. Accesarea în aceste poziții presupune vechime, performanță (eficiența executării, respectarea termenelor, calitatea actelor), integritate și capacitate managerială, cu lipsa sancțiunilor disciplinare, toate verificabile prin actele și registrele profesiei.

Dezechilibrele de gen la promovarea în funcții nu sunt specifice Republicii Moldova, ci se regăsesc și în alte jurisdicții (datele CEPEJ). În multe state, odată constatate asemenea disparități, au fost adoptate măsuri speciale temporare pentru a asigura egalitatea de șanse. Un reper îl constituie cauza C-409/95, Marschall, în care Curtea de Justiție a Uniunii Europene, având în vedere reglementările germane privind egalitatea pe piața muncii, a statuat că, atunci când o candidată și un candidat obțin un punctaj egal, se poate acorda prioritate promovării femeii atâta vreme cât persistă un dezechilibru semnificativ de reprezentare; această prioritate este însă condiționată de o evaluare obiectivă a particularităților fiecărei candidaturi, evaluare care poate justifica preferința pentru bărbat. Totodată, criteriile specifice utilizate în această apreciere trebuie verificate pentru a evita orice efect discriminatoriu față de candidate.

3.2. ACCESUL LA FORMAREA PROFESIONALĂ ÎNȚIALĂ ȘI CONTINUĂ

În Republica Moldova, formarea inițială și continuă este reglementată distinct pentru fiecare profesie juridică, reflectând diferențe semnificative în ceea ce privește structura, conținutul, finanțarea și evaluarea.

Formarea inițială a candidaților la funcțiile de judecător și procuror este reglementată de Legea privind Institutul Național al Justiției (INJ) și se desfășoară în conformitate cu standardele internaționale privind pregătirea magistraților.

Statutul de audient al cursurilor de formare inițială este conferit persoanei care a promovat concursul de admitere și se încadrează în numărul de locuri stabilit anual. Înmatricularea se realizează prin ordinul Directorului INJ, iar activitatea de formare este organizată de personalul administrativ și de formatorii selectați din rândul judecătorilor, procurorilor, cadrelor universitare și altor specialiști relevanți.

Formarea inițială este structurată în trei semestre și se desfășoară conform unui plan de formare aprobat anual de Consiliul INJ, în urma consultării obligatorii cu Consiliul Superior al Magistraturii (CSM) și Consiliul Superior al Procurorilor (CSP). Curriculumurile disciplinare sunt elaborate și revizuite anual, în baza recomandărilor metodice aprobate de Consiliul INJ.

Instruirea continuă a judecătorilor și procurorilor se realizează tot prin intermediul INJ. Pe parcursul anului 2024, au fost instruite 1 772 de femei și certificate 5 400 (cu participări multiple), 1 191 de bărbați și certificați 3 716. În medie, per lună au participat 147 de femei și 99 de bărbați.

¹³⁵ Ministerul Justiției. (2017, 8 august). *Ordin Nr. 634 privind aprobarea Regulamentului privind modul de organizare și desfășurare a concursului pentru suplinirea locurilor vacante de notar, formula de calcul al mediei de concurs, precum și modul de contestare a rezultatelor concursului*. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Nr. 316–321, art. 1575. Disponibil online: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=143049&lang=ro#

¹³⁶ Ministerul Justiției. (2017, 11 august). *Ordin Nr. 641 cu privire la aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Comisiei de licențiere a activității notariale și procedura de selectare a membrilor Comisiei de licențiere a activității notariale*. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Nr. 316–321, art. 1576. Disponibil online: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=147037&lang=ro#

Activitățile de formare continuă și orele acumulate de judecători/procurori în cadrul INJ, precum și de alți beneficiari, au fost înregistrate în Baza de date cu privire la activitățile de formare continuă din Sistemul informațional INJ, aceasta fiind completată cu toate informațiile deținute pentru anul 2024 și constituind un instrument indispensabil de monitorizare a procesului de formare profesională a beneficiarilor Institutului. Conform informațiilor disponibile în Baza menționată supra, constatăm că, pe parcursul perioadei supuse raportării, în cadrul celor 259 de activități de formare continuă destinate judecătorilor și procurorilor, au fost instruiți 331 de judecători și 512 procurori, acumulând numărul de ore prezentat în tabelul de mai jos. Precizăm însă că Institutul asigură oferta educațională și organizarea cursurilor și nu are competența legală de a impune obligativitatea anumitor module de formare.

Tabelul 17. Numărul de ore acumulat de către judecători/procurori la activitățile de formare continuă în anul 2024

Nr. d/o	Categoria de beneficiari	0 ore	1–7 ore	8–39 ore	40 ore	41–80 ore	>= 81 ore
1.	Judecători	32	0	88	65	138	40
2.	Procurori	125	5	169	87	189	62

Cursurile de formare inițială contra plată a executorilor judecătorești stagiați se realizează prin intermediul INJ în baza Regulamentului privind modul de organizare a formării inițiale a executorilor judecătorești stagiați prin intermediul INJ¹³⁷. Formarea continuă contra plată se desfășoară sub formă de cursuri de instruire, seminare, ateliere de lucru, cursuri de instruire la distanță. Examenul de absolvire a instruirii inițiale a executorilor judecătorești stagiați se organizează într-o singură etapă (proba scrisă) sub forma unei testări finale, care cuprinde subiecte din toate disciplinele incluse în Planul de formare inițială.

Pentru executorii judecătorești stagiați care nu au promovat sau nu au fost prezenți la testarea finală (din motive justificate obiective legate de starea de sănătate sau alte circumstanțe independente de voința proprie), la cerere, poate fi organizată o sesiune de examen suplimentară, după achitarea de către solicitant a costurilor ocazionate de aceasta. Cererea poate fi depusă în termen de 5 zile lucrătoare după data anunțării rezultatelor examenului. Dacă testarea finală nu a fost promovată, stagiul va înceta. Mijloacele bănești achitate pentru efectuarea stagiului nu se restituie.

Instruirea inițială și continuă a avocaților se realizează în cadrul Centrului de Instruire a Avocaților. Activitatea Centrului de Instruire al Avocaților este reglementată de Regulamentul Centrului, adoptat prin Hotărârea Consiliului Uniunii nr. 10-10/25.08.2023 din 25 august 2023 și modificat prin Hotărârea Consiliului Uniunii nr. 01-12/31.01.2025 din 31 ianuarie 2025¹³⁸. Instruirea obligatorie și acumularea orelor obligatorii prevăzute de lege poate avea loc în orice modalitate stabilită în articolul 11 alin. (4) din Statutul Profesiei de Avocat. În caz de necesitate, numărul orelor de instruire urmează a fi confirmat de către Centrul de Instruire al Avocaților. Instruirile pentru avocați și avocații stagiați sunt gratuite în limita numărului de ore de instruire obligatorie. Existența datoriilor la bugetul Uniunii Avocaților suspendă dreptul la instruirea gratuită pentru avocați.

Camera Notarială asigură organizarea și desfășurarea cursurilor de instruire continuă a notarilor; de instruire inițială a notarilor stagiați, a notarilor cu activitatea suspendată, a persoanelor care asigură activitatea notarului (personalul de specialitate). Cursurile obligatorii de instruire a notarilor sunt organizate și monitorizate de Camera Notarială și au o durată totală prevăzută de Legea nr. 69 din 14.04.2016 cu privire la organizarea activității notarilor. Fiecare curs de instruire se finalizează cu completarea de către notar a chestionarului de evaluare privind eficacitatea cursului de instruire elaborat de Direcția Formare profesională, inițială și continuă a Camerei Notariale (în continuare Direcția formare profesională). Cursurile obligatorii de instruire pentru notari organizate de Camera Notarială sunt gratuite. Aceasta nu exclude organizarea de către Camera Notarială a unor cursuri de instruire opționale contra plată, frecventarea cărora este voluntară pentru notari¹³⁹.

Regimurile de formare profesională în profesiile juridice din Republica Moldova reflectă o diversitate instituțională și metodologică, cu implicații directe asupra calității, accesibilității și uniformității pregătirii profesionale.

¹³⁷ Uniunea Națională a Executorilor Judecătorești din Republica Moldova. (n.d.). *Cadrul normativ*. Disponibil online: <https://www.unej.md/en/cadrul/1>

¹³⁸ Uniunea Avocaților din Republica Moldova. (2025). *Regulamentul Centrului de Instruire a Avocaților al Uniunii Avocaților din Republica Moldova*. Disponibil online: <https://uam.md/wp-content/uploads/2025/02/Regulament-CIA-actualizat-2025.pdf>

¹³⁹ Camera Notarială. (2024, 24 ianuarie). *Regulile de organizare și desfășurare a cursurilor de instruire de către Camera Notarială*. Decizia nr. 4. Disponibil online: <https://cnm.md/wp-content/uploads/2024/01/Regulile-de-organizare-si-desfasurare-a-cursurilor-de-instruire-de-catre-CN-APROBATE-Decizia-nr.4-din-24.01.2024.pdf>

3.3. PARTICIPAREA FEMEILOR ÎN FUNCȚII DECIZIONALE ȘI ÎN ORGANELE DE AUTOADMINISTRARE/PROFESIONALE

Participarea femeilor din profesiile juridice în funcții decizionale și în organele de autoadministrare/profesionale reprezintă o condiție de legitimitate democratică a sistemului de justiție și un determinant al calității guvernantei interne. În aceste foruri, ca de exemplu adunările generale, consilii, colegii și comisii, se formulează regulile profesiei, standardele de integritate, politicile de formare, prioritățile administrative și bugetare și alte aspecte importante interne ale carierei. Așadar, nu contează doar câți profesioniști există în sistem, ci cine participă la stabilirea regulilor și la luarea deciziilor. Cadrul juridic național impune egalitatea de tratament și obligația pozitivă de a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați, iar buna practică europeană recomandă măsuri de transparență și monitorizare care să prevină discriminarea indirectă.

Pentru judecători, dreptul de participare la autoadministrare este explicit consacrat: „Judecătorii au dreptul (...) b) să fie aleși în organele autoadministrării judecătorești” (Legea nr. 544/1995, art. 14 alin. (1) lit. b)). Legea nr. 514/1995 definește autoadministrarea ca „dreptul și capacitatea reală a instanțelor judecătorești și a judecătorilor de a soluționa problemele funcționării sistemului judecătoresc în mod autonom și responsabil”, stabilind organele sale: Adunarea Generală a Judecătorilor (AGJ) și Consiliul Superior al Magistraturii (CSM). Din perspectiva guvernantei, AGJ materializează reprezentativitatea corpului judecătoresc, iar CSM concentrează competențele de politică instituțională și de gestiune a carierei. Accederea efectivă a judecătoarelor în aceste foruri înseamnă influență reală asupra ordinii de zi, asupra regulilor profesiei și asupra standardelor interne de integritate – elemente decisive pentru funcționarea echitabilă a sistemului. Regulile procedurale care guvernează participarea în organele judecătorești confirmă exigențele de transparență și sunt stabilite în Legea nr. 544/1995 și în regulamentele CSM.

Analiza componenței de gen a structurilor din cadrul CSM (Colegiul pentru Selecția și Evaluarea Judecătorilor, Colegiul Disciplinar, Inspekția Judiciară, Comisia de Etică) evidențiază o polarizare clară între organele cu predominanță feminină și singura structură cu predominanță masculină. În cazul Consiliului Superior al Magistraturii se observă o polarizare semnificativă între structuri dominate de femei (CSM, Inspekția Judiciară, Comisia de Etică) și cele dominate de bărbați (Colegiul de Selecție). Inspekția Judiciară este un caz extrem, cu o componență exclusiv feminină, ceea ce poate suscita întrebări privind diversitatea profesională și echilibrul de gen în funcțiile de control. Colegiul pentru Selecție și Evaluare este singura structură unde femeile sunt aproape absente, ceea ce poate indica bariere sistemice în accesul femeilor la procesele decizionale privind cariera judecătorilor. Consiliul Superior al Magistraturii, ca organ de guvernare, are o componență echilibrată în favoarea femeilor, ceea ce poate reflecta o tendință pozitivă în leadershipul judiciar. Comisia de Etică și Colegiul Disciplinar prezintă o distribuție mai echilibrată, sugerând o deschidere mai mare spre diversitate în structurile de reglementare internă.

Tabelul 18. Distribuția de gen în cadrul CSM și al organelor specializate

Structură	Femei	Bărbați	Raport F/B	Observații principale
Consiliul Superior al Magistraturii	8	4	2,0	Femeile sunt majoritare
Colegiul pentru Selecția și Evaluarea Judecătorilor	1	5	0,2	Bărbații domină clar
Colegiul Disciplinar	3	2	1,5	Echilibru relativ
Inspekția Judiciară	5	0	–	Exclusiv feminin
Comisia de Etică	4	2	2,0	Femeile sunt majoritare

În **Procuratură**, arhitectura autoadministrării creează mecanisme de reprezentare și control instituțional. Legea stabilește că „autoadministrarea Procuraturii se realizează (...) prin organele de autoadministrare ale Procuraturii”, enumerate expres: Adunarea Generală a Procurorilor (AGP), Consiliul Superior al Procurorilor (CSP) și colegiile din subordinea acestuia – de selecție și carieră, de evaluare a performanțelor, de disciplină și etică.

Analiza componenței de gen a structurilor din cadrul CSP (inclusiv CSP, Colegiul pentru Selecția și Evaluarea Procurorilor și Colegiul de Disciplină și Etică) evidențiază un contrast net: primele două au o reprezentare aproape echilibrată, ușor în favoarea femeilor, în timp ce Colegiul de Disciplină și Etică este predominant masculin; totodată, Inspekția Procurorilor are o componență exclusiv masculină. Această distribuție sugerează o deschidere instituțională către diversitate de gen în zona de guvernare și evaluare profesională, concomitent cu un dezechilibru persistent în funcțiile de control și sancționare.

Componența aproape exclusiv masculină a Colegiului de Disciplină și Etică (de exemplu, 6 bărbați față de 1 femeie) poate indica o rezistență structurală la includerea femeilor în poziții cu atribuții disciplinare. Spre deosebire de

sistemul judecătoresc, unde Inspekția Judiciară și Comisia de Etică sunt în mod curent dominate de femei, în sistemul procuraturii funcțiile disciplinare sunt dominate de bărbați. Acest decalaj poate reflecta diferențe de cultură organizațională și de trasee de carieră între cele două ramuri ale sistemului de justiție și subliniază necesitatea unei monitorizări continue pentru a asigura conformitatea cu standardele de egalitate și nediscriminare.

Tabelul 19. **Distribuția de gen în cadrul CSP și al Colegiilor**

Structură	Femei	Bărbați	Raport F/B	Observații principale
Consiliul Superior al Procurorilor	6	5	1,2	Echilibru relativ, ușor în favoarea femeilor
Colegiul pentru Selecția și Evaluarea Procurorilor	4	3	1,33	Femeile sunt majoritare
Colegiul de Disciplină și Etică	1	6	0,17	Dezechilibru sever în favoarea bărbaților
Inspekția Procurorilor	0	5	0	Dezechilibru în favoarea bărbaților

În profesia **notarială**, Camera Notarială este definită de lege drept „organul de autoadministrare al notarilor, de promovare și apărare a intereselor colective (...) precum și un garant al independenței notarilor și al calității asistenței notariale”. Structura instituțională cuprinde Adunarea Generală, Consiliul Camerei Notariale, Comisia de etică, Comisia de cenzori, aparatul de specialitate și organele tehnice, iar convocarea Adunării Generale cel puțin o dată în an presupune informarea prealabilă cu cel puțin o lună asupra datei, orei, locului și ordinii de zi. Cvorumul, caracterul obligatoriu al participării și regulile de vot (inclusiv votul secret pentru anumite funcții) asigură reprezentativitatea deliberărilor.

Pentru notare, participarea în Consiliu, comisiile de etică și în conducerea Camerei înseamnă accesul direct la definirea standardelor profesionale și la supravegherea calității serviciilor, cu efecte sistemice asupra practicii notariale (Legea nr. 69/2016 privind organizarea activității notarilor, art. 43–47 și art. 47 alin. (2)–(7)). Organele Camerei Notariale sunt: Adunarea Generală a Notarilor, Consiliul Camerei Notariale, președintele Camerei Notariale, secretarul general și Comisia de etică. Adunarea Generală a Notarilor alege și revocă membrii Consiliului Camerei Notariale, ai Comisiei de licențiere, ai Colegiului disciplinar și ai Comisiei de etică.

Potrivit datelor furnizate de Camera Notarilor, femeile domină numeric funcțiile deținute în cadrul organelor Camerei Notariale, cu o proporție covârșitoare de 92,6 %. Aceasta este o excepție notabilă față de alte profesii juridice, unde bărbații tind să fie suprareprezențați în pozițiile de conducere. Deși femeile ocupă majoritatea funcțiilor, rata scăzută de succes în funcțiile electivă poate indica o limitare a accederii în funcții strategice sau de conducere reală, în special dacă funcțiile deținute sunt preponderent administrative sau consultative, datele fiind incluse în tabelul de mai jos.

Tabelul 20. **Distribuția de gen în cadrul Camerei Notariale**

Numărul de notari care dețin funcții în cadrul organelor Camerei Notariale la data de 1 iulie 2025, repartizare după gen			
Femei	63		
Bărbați	5		
Promovarea, numirea sau alegerea notarilor în funcții în cadrul organelor Camerei Notariale în perioada 2015–2025, repartizare după gen			
Numărul de candidate/candidați:		Numărul de alese/aleși:	
Femei	131	Femei	9
Bărbați	46	Bărbați	4

În profesia **executorilor judecătorești**, Uniunea Națională a Executorilor Judecătorești (UNEJ) este stabilită ca „asociație profesională necomercială” care activează în baza statutului aprobat de Congres și are atribuții extinse: supravegherea activității executorilor, generalizarea practicii de executare, adoptarea de acte obligatorii în limitele legii, organizarea instruirii și a examenelor pentru stagieri, verificarea respectării standardelor și a obligațiilor legale.

Organele UNEJ – congresul (organul suprem), Consiliul, președintele, secretarul general, comisiile de etică profesională și de cenzori – se aleg „prin vot secret”, cu posibilitatea utilizării mijloacelor electronice prevăzută de lege/statut; participarea la congres este obligatorie, iar anunțarea prealabilă a ordinii de zi și a materialelor asigură un cadru deliberativ previzibil. Pentru executoare, accederea în Consiliu, în comisii și în funcțiile executive ale

UNEJ echivalează cu participarea la definirea standardelor de practică și la controlul etic – o pârgie esențială pentru calitatea executării silite (Legea nr. 113/2010 privind executorii judecătorești, art. 49 alin. (1)–(8), art. 50 alin. (1)–(5), art. 51–55).

Analiza datelor prezentate de UNEJ reflectă că reprezentarea femeilor este modestă în majoritatea structurilor, cu excepția Secretariatului General, unde singura funcție este deținută de o femeie. În celelalte organe, proporția femeilor variază între 14,3 % și 33,3 %, ceea ce indică o subreprezentare sistemică în pozițiile decizionale. Reprezentarea de gen în funcții UNEJ la 1 iulie 2025 este reflectată în tabelul de mai jos:

Tabelul 21. *Distribuția de gen în cadrul UNEJ*

Organ UNEJ	Total membri	Femei	Bărbați	Procent femei (%)
Consiliul UNEJ	7	1	6	14,3
Secretariatul General	1	1	0	100,0
Comisia de cenzori	3	1	2	33,3
Colegiul disciplinar (7 membri)	6 executori (3 permanenți / 3 supleanți)	2	4	33,3
Comisia de etică profesională	10 (5 + 5)	3	7	30,0
Comisia de licențiere	6 executori	1	5	16,7
Comisia de arhivă	3 executori	1	2	33,3

Femeile candidează în mod constant la funcții UNEJ, uneori chiar în număr mai mare decât bărbații (ex. Colegiul disciplinar), însă rata de succes este mai scăzută, ceea ce poate indica bariere instituționale sau culturale în procesul de selecție. Deși femeile sunt prezente în unele structuri, ele sunt rareori în poziții centrale de decizie (ex. Consiliul UNEJ, Comisia de licențiere), ceea ce limitează capacitatea lor de influență asupra politicilor profesionale.

În **avocatură**, organizată ca profesie liberală cu autoadministrare, organul suprem este Congresul Uniunii Avocaților (UAM), completat de Consiliu, președinte și secretar general, precum și de comisiile funcționale (de licențiere, pentru etică și disciplină, de soluționare a contestațiilor, de cenzori, de instruire). Legea prevede că organele „sunt organizate și funcționează în baza principiului autonomiei”, iar „alegerea organelor de conducere (...) se face prin vot secret, de regulă cu utilizarea mijloacelor electronice”.

Analiza datelor furnizate de către Uniunea Avocaților din Moldova constată că, cu 30,1 % femei, Congresul reflectă o participare relativ echilibrată, dar tot sub pragul de paritate. Având în vedere dimensiunea sa (2 047 de membri), acest procent este semnificativ pentru analiza reprezentativității. Comisia de licențiere și Comisia de etică au o reprezentare feminină mai mare (36,36 % și 27,27 %), sugerând că femeile sunt mai prezente în roluri de supraveghere și integritate profesională. Datele privind numărul avocaților ce dețin funcții în organele de conducere ale UAM sunt reflectate în tabelul de mai jos.

Tabelul 22. *Distribuția de gen în cadrul UAM*

Denumirea organului de conducere	Numărul de persoane care formează organul de conducere	Femei	Bărbați
Congresul	2 047	618	1 429
Consiliul UAM	13	3	10
Președintele UAM	1	0	1
Secretarul General	1	1	0
Comisia de licențiere a profesiei de avocat	11	4	7
Comisia de soluționare a contestațiilor	5	2	3
Comisia pentru Etică și Disciplină	11	3	8
Comisia de cenzori	5	1	4
Directorul CIA	1	1	0
Consiliul Centrului de Instruire a Avocaților	5	1	4

În cadrul focus-grupului nr. 2, participantele au evidențiat faptul că femeile candidează mai rar la funcții de conducere în advocatură, invocând lipsa încrederii în propriile forțe și percepția că „nu vor fi votate, oricât de competente ar fi”. Totuși, s-a remarcat o evoluție pozitivă la nivel de percepție: „în ultimii ani, se vede clar că tot mai multe femei

îndrăznesc să candideze”, ceea ce indică o schimbare graduală în climatul profesional. Pentru a susține această tendință, unele participante au propus organizarea unui program de dezvoltare personală în cadrul Centrului de Instruire a Avocaților, menit să „sporească încrederea femeilor și să le încurajeze să participe la concursuri”.

În același timp, opiniile au fost divergente în privința măsurilor structurale: „*ar trebui să existe o cotă pentru femei în funcții de conducere*”, a susținut o avocată, însă această idee a fost contestată de alți colegi prezenți, care au considerat că „*criteriul de gen nu trebuie să prevaleze asupra meritului*”. Aceste poziții reflectă tensiunea dintre abordările de susținere individuală și cele de intervenție instituțională în promovarea egalității de gen.

3.4. REȚELELE DE SPRIJIN PROFESIONAL ȘI INIȚIATIVELE DE MENTORAT PENTRU FEMEILE DIN PROFESIILE JURIDICE

În practica europeană și în standardele relevante, rețelele de sprijin și programele de mentorat sunt instrumente operaționale pentru transformarea egalității formale în șanse reale de carieră pentru femeile din profesiile juridice. Ghidul CEPEJ(2022)10 recomandă expres ca asociațiile profesionale să creeze oportunități de mentorat pentru judecătore (linia directoare nr. 9), iar Parlamentul European (2017) subliniază rolul acestor asociații ca vectori de solidaritate, formare și reprezentare, în care judecătoarele cu experiență pot încuraja colegile și genera schimburi de practici utile. Aceste repere confirmă că mentoratul și networkingul nu substituie meritul, ci corectează barierele structurale (asimetria de informații, întreruperile de carieră, lipsa de vizibilitate) și fac accesibile niște proceduri altminteri neutre doar în aparență.

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 pentru a încuraja pluralismul vocilor femeilor din profesiile juridice. Din acest punct de vedere, organizarea formală sau informală a unui grup de sprijin, fie în cadrul organelor de autoadministrare, fie ca asociații profesionale distincte, este importantă. O astfel de platformă ar asigura rolul de susținere a diversității, de identificare a nevoilor specifice ale femeilor din domeniul profesiilor juridice și de stabilire a barierelor cu care acestea se confruntă, articulând interesele judecătoarelor în raport cu decidenții și asigurând capacitatea altor femei interesate să îmbrățișeze o carieră juridică.

Rețelele de sprijin profesional și programele de mentorat constituie niște instrumente esențiale pentru dezvoltarea carierei și pentru depășirea barierelor cu care se confruntă femeile în profesiile juridice. În Republica Moldova, aceste mecanisme de sprijin sunt încă insuficient dezvoltate, ceea ce limitează oportunitățile de dezvoltare profesională și perpetuează dezechilibrele existente în anumite profesii. Importanța rețelor de sprijin profesional pentru femeile din profesiile juridice derivă din necesitatea de a compensa dezavantajele structurale și culturale cu care se confruntă acestea în mediile profesionale predominant masculine.

Scopul programelor de mentorat în profesiile juridice este de a crea un cadru organizat, legitim și transparent prin care femeile să-și dezvolte competențele profesionale, să-și planifice coerent parcursul de carieră și să depășească barierele sistemice care le limitează accesul la promovare și la funcțiile de conducere, fără a atinge independența profesiilor sau regulile meritocratice ale selecției. În dreptul intern, finalitatea acestor programe decurge din obligația generală a autorităților și a organizațiilor profesionale de a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați și de a preveni discriminarea, astfel cum rezultă din Legea nr. 5/2006 (principiul egalității de șanse și obiectivele politicilor publice) și din Legea nr. 121/2012 (interdicția discriminării directe și indirecte, prevenirea hărțuirii, remedii efective). Mentoratul este, în acest sens, un instrument organizatoric adecvat pentru realizarea egalității de șanse, orientat spre consolidarea capacităților profesionale și spre creșterea participării efective a femeilor la toate etapele carierei, nu o derogare de la criteriile de merit ori de la exigențele de deontologie.

Programele de mentorat urmăresc, în mod explicit, trei rezultate: dezvoltarea competențelor profesionale și manageriale relevante pentru avansare; facilitarea accesului la informații, practici și rețele profesionale care, în fapt, condiționează șansele reale de promovare; și corectarea efectelor cumulative negative ale barierelor structurale (prejudiciile inconștiente, întreruperile de carieră legate de maternitate/îngrijire/alte concedii sociale, lipsa vizibilității profesionale), prin sprijin personalizat și măsuri de reintegrare. În plan european, aceste finalități sunt validate de Recomandarea generală CEDAW nr. 25 privind măsurile speciale temporare, care legitimează intervențiile proactive pentru a grăbi egalizarea de facto, și de Recomandarea generală CEDAW nr. 33 privind accederea femeilor în justiție, care cere statelor să înlăture barierele instituționale ce împiedică progresul în carieră. În același registru, Ghidul CEPEJ(2022)10 recomandă mecanisme de sprijin – inclusiv mentorat, *peer-learning* și rețele – integrate în proceduri transparente de recrutare și promovare, tocmai pentru a susține evaluarea pe criterii neutre de gen și a reduce segregarea verticală.

În raport cu drepturile sociale și politicile de conciliere, mentoratul are drept scop practic facilitarea revenirii și retenției după, de exemplu, perioadele de îngrijire a copilului și alte situații de suspendare în carieră, planificarea

etapelor de carieră în concordanță cu procedurile formale de concurs și integrează instrumente de management al încărcării de muncă, *coaching* pentru interviuri și dezvoltare de leadership.

Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul muncă-viață trasează cerințe minime de mediu favorabil pentru părinți și îngrijitori (concedii, aranjamente flexibile), iar programele de mentorat sunt un instrument prin care aceste standarde se traduc în practici profesionale concrete – de exemplu, consiliere pentru calendarul candidaturilor în profesie, sprijin în actualizarea portofoliului profesional și în menținerea vizibilității academice/profesionale în perioadele de întrerupere. Totodată, bunele practici desprinse din Directiva 2006/54/CE (egalitatea în ocupare) și din Directiva (UE) 2023/970 (transparența salarială) indică utilitatea unor „auto-audite” de carieră în mentorat, pentru a identifica din timp posibilele efecte adverse ale criteriilor de evaluare asupra femeilor și a orienta pregătirea spre competențele cu pondere ridicată în promovare. Scopul, aici, este de a transforma egalitatea formală în șanse reale, măsurabile, fără a substitui regulile de concurs sau de disciplină profesională.

În plan european, Carta socială europeană (revizuită) fixează repere materiale ce justifică și ghidează designul programelor de mentorat. Clauza generală de nediscriminare (art. E) cere ca „exercitarea drepturilor din Cartă să fie asigurată fără discriminare, inclusiv pe motive de sex”, funcționând ca un filtru pentru toate drepturile sociale protejate; mentoratul este un instrument organizațional care ajută la realizarea efectivă a acestor drepturi în carieră. Articolul 20 consacră dreptul la „șanse și tratament egale în materie de angajare și ocupație, fără discriminare pe criteriul de sex”, enumerând explicit domeniile în care trebuie luate măsuri, inclusiv accesul la ocupare, condițiile de muncă și „dezvoltarea carierei, inclusiv promovarea” – exact aria în care programele de mentorat pot produce rezultate măsurabile. Complementar, articolul 27 impune statelor obligații privind lucrătorii cu responsabilități familiale: accedea, menținere și revenire în muncă, luarea în considerare a nevoilor în condițiile de muncă și de securitate socială, dezvoltarea de servicii (de exemplu, îngrijirea copiilor) și dreptul la concediu parental – toate fiind relevante pentru componentele de mentorat dedicate revenirii în profesie și echilibrului viață-muncă.

Din perspectiva statutelor profesionale, finalitatea mentoratului este una de sprijin, nu de influență decizională. Pentru judecătore, unde independența și imparțialitatea sunt „axiomatice”, mentoratul vizează ghidarea în interpretarea standardelor de merit, în structurarea dosarelor de candidare, în prioritizarea formării continue și în dezvoltarea abilităților manageriale cerute pentru funcțiile de conducere, cu separare strictă față de orice atribuții ale comisiilor de selecție sau evaluare. În profesiile liberale (avocatură, notariat, executori judecătorești), mentoratul urmărește consolidarea competențelor tehnice și a integrității profesionale, dezvoltarea de portofolii complexe, networking interprofesional și transfer de cunoștințe, respectând autonomia profesiei, secretul profesional și regimul deontologic.

Concret, scopul mentoratului se materializează în obiective operaționale clar măsurabile: creșterea capacității participantelor de a parcurge procedurile de promovare (înțelegerea criteriilor, consolidarea traseului profesional, pregătirea interviurilor), reducerea timpului până la prima promovare, creșterea ponderii femeilor în funcțiile de conducere și în organele de autoadministrare, precum și îmbunătățirea retenției după concediile de maternitate/îngrijire. Pentru ca aceste ținte să nu rămână declarative, scopul mentoratului include instituirea unui sistem de monitorizare cu „baseline” și indicatori anuali (participare, retenție, satisfacție, promovări), publicat în format agregat, în conformitate cu standardele de transparență și cu recomandările CEPEJ privind evaluarea sistematică a intervențiilor.

În măsura în care CEDAW permite măsuri speciale temporare pentru a accelera egalizarea, programele de mentorat pot acorda prioritate candidaturilor din grupuri subreprezentate sau pot oferi trasee dedicate de revenire în profesie, atâta vreme cât regulile sunt transparente, accesibile și compatibile cu meritul profesional. Nu în ultimul rând, scopul mentoratului este și unul de cultură organizațională: crearea unui mediu de învățare continuă, în care feedbackul profesionist, reflecția etică și managementul încărcării de muncă devin practici uzuale; normalizarea ideii că întreruperile de carieră pot fi planificate și recuperate fără penalizări disproporționate; și consolidarea leadershipului etic. Aceste efecte culturale susțin eficiența instituțiilor și încrederea publicului, finalități conforme cu orientările CEPEJ privind calitatea justiției și cu politicile europene de echilibru muncă-viață. Mentoratul bine proiectat nu promite rezultate imediate, dar își propune explicit, și o poate demonstra prin indicatori, o traiectorie de reducere a segregării verticale și de creștere a diversității în pozițiile decizionale.

Astfel, scopul mentoratului în profesiile juridice este triplu: să transforme egalitatea formală în șanse reale de carieră, să profesionalizeze și să facă mai transparentă pregătirea pentru promovare, fără a interfera cu procedurile legale de selecție, și să producă, pe termen mediu, un efect măsurabil asupra participării femeilor la pozițiile de responsabilitate. Această finalitate este pe deplin conformă cu Legea nr. 5/2006 și Legea nr. 121/2012, este susținută de Ghidul CEPEJ(2022)10 și de Recomandările generale CEDAW nr. 25 și nr. 33, de Carta socială europeană și se implementează pragmatic prin obiective operaționale, indicatori clari și garanții etice ferme.

Exemple de bune practici

În Regatul Unit, programul PAJE (*Pre-Application Judicial Education*) oferă un sprijin structurat profesioniștilor din grupuri subreprezentate care iau în calcul o candidatură în magistratură, combinând conținutul online, atelierele și sprijinul de rețea, astfel încât candidatura să fie pregătită realist și conform exigențelor de merit. Programul este gestionat de sistemul judiciar și promovat în mod oficial, fiind o poartă de intrare naturală pentru schemele ulterioare de mentorat orientate spre promovare¹⁴⁰. În aceeași arhitectură, actualizarea din 2024 a Strategiei privind diversitatea și incluziunea în magistratură consolidează intervențiile de tip mentorat, *shadowing* și formare în combaterea prejudecăților și impune raportări periodice ale progresului – o practică utilă pentru orice program care își propune indicatori măsurabili¹⁴¹.

Irlanda oferă un exemplu consecvent din partea organizațiilor profesionale: Law Society of Ireland rulează „*Women in Leadership Mentoring Programme*”, o schemă recurentă prin care avocatele sunt asociate cu mentori seniori pentru trasee către poziții de conducere; apelurile și ghidurile sunt publicate anual, cu o infrastructură administrativă clară¹⁴².

Germania oferă un model operațional reproductibil: landul Saxonia Inferioară (Niedersachsen) derulează din 2015 un program anual de mentorat pentru femei în justiție, axat pe expunerea la sarcini de management, proiectele interinstituționale și rețelele profesionale; programul a fost preluat și de alte landuri, confirmând capacitatea sa de extindere¹⁴³.

În Franța, asociația *Notaires au Féminin* funcționează ca o rețea care oferă coeziune profesională „prin prisma feminină”, cu activități de mentorat, evenimente și o agendă publică dedicată egalității – un model de societate civilă profesională ușor de replicat¹⁴⁴.

Italia a creat în cadrul *Consiglio Nazionale del Notariato* o componentă explicită de „*Pari Opportunità*”, cu proiecte și ghiduri tematice; parteneriatele cu Banca Italiei privind educația financiară pentru femei arată cum rețelele profesionale pot combina mentoratul cu acțiunile de sprijin pentru clientela vulnerabilă – consolidând, în același timp, leadershipul femeilor notare¹⁴⁵.

Pentru executorii judecătorești, în Franța, consolidarea noii profesii de „*commissaire de justice*” a inclus instituirea, la nivelul Camerei Naționale (CNCJ), a unei comisii dedicate parității, precum și asumarea publică de angajamente inter-ordinare pentru egalitate. Practic, aceste structuri creează cadrul pentru mentorat, rețele și acțiuni de vizibilitate a femeilor din profesie; datele publicate de CNCJ indică și progresul ritmului de feminizare¹⁴⁶.

Pentru procurori, tot în Regatul Unit, *Crown Prosecution Service* (CPS) tratează formal egalitatea, diversitatea și incluziunea ca elemente de performanță organizațională, cu obiective publice și acțiuni ce includ pregătire tematică și mentorat între colegi în zone specializate (de exemplu, tineret), ceea ce facilitează transferul de expertiză și sprijinul pe dosare complexe¹⁴⁷.

În Finlanda, Serviciul de Procuratură (*Syyttäjälaitos*) are un „Plan de egalitate și nediscriminare” aplicabil intern, care operaționalizează obligațiile din dreptul finlandez (inclusiv Legea egalității nr. 1325/2014) și cere evaluare periodică, măsuri proactive și adaptări în practicile de muncă; deși nu nominalizează un program de mentorat anume, planul impune managementul activ al egalității, sub care mentoratul este o unealtă recomandată¹⁴⁸.

140 Ministerul Justiției al Regatului Unit. (2019, 24 aprilie). *Noul program pentru promovarea diversității judiciare*. Guvernul Regatului Unit. Disponibil online: <https://www.gov.uk/government/news/new-programme-to-boost-judicial-diversity>

141 Carr of Walton-on-the-Hill, B., & Lindblom, K. (2025, 14 ianuarie). Mesaj din partea Lady Chief Justice și Senior President of Tribunals: Actualizare 2024 privind diversitatea și incluziunea judiciară. Guvernul Regatului Unit. Disponibil online: <https://www.judiciary.uk/guidance-and-resources/message-from-lcj-and-spt-judicial-diversity-and-inclusion-update-2024>

142 Law Society of Ireland. (n.d.). Home. Disponibil online: <https://www.lawsociety.ie/>

143 Ministerul Justiției din Niedersachsen. (2023, 20 noiembrie). Programul de mentorat pentru femei în justiție intră în următoarea etapă. Disponibil online: <https://www.mj.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/mentoring-programm-fur-frauen-in-der-justiz-geht-in-die-nachste-runde-227279.html>

144 Notaires au féminin. (n.d.). Accueil. Disponibil online: <https://notairesaufeminin.com/>

145 Consiglio Nazionale del Notariato. (n.d.). *Pari opportunità*. Disponibil online: <https://www.notariato.it/it/notariato/pari-opportunita/>

146 Chambre nationale des commissaires de justice. (2023, 7 martie). *8 mars : les défis de la parité dans la jeune profession de commissaire de justice*. Disponibil online: <https://commissaire-justice.fr/actualites/8-mars-les-defis-de-la-parite-dans-la-jeune-profession-de-commissaire-de-justice>

147 Crown Prosecution Service. (2020, 18 august). *Equality, Diversity and Inclusion Objectives 2020–2022*. Disponibil online: <https://www.cps.gov.uk/publication/equality-diversity-and-inclusion-objectives-2020-2022>

148 Syyttäjälaitos. (2022). *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma*. Disponibil online: <https://syyttajalaitos.fi/documents/11121156/13629294/Yhdenvertaisuus-%2Bja%2Btasa-arvosuunnitelma.pdf/39226640-ea50-04fc-9e68-bacb89220f15/Yhdenvertaisuus-%2Bja%2Btasa-arvosuunnitelma.pdf?t=1665576984373>

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

PROFESIILE JURIDICE ÎN REFLECTARE COMPARATIVĂ

Analiza comparativă a profesiilor juridice din Republica Moldova evidențiază un peisaj complex în ceea ce privește egalitatea de gen, reflectând atât progrese semnificative, cât și provocări persistente în calea unei participări echitabile a femeilor în sectorul justiției. Deși cadrul legal național, armonizat în mare măsură cu standardele europene, garantează formal accesul egal al femeilor și bărbaților la funcțiile de judecător, procuror, avocat, notar și executor judecătoresc, interzicând explicit discriminarea pe criterii de sex, practica relevă o realitate mult mai nuanțată. Fiecare profesie prezintă particularități distincte în ceea ce privește echilibrul de gen, accesarea în funcțiile de conducere și condițiile de muncă, reflectând dinamici sociale, culturale și instituționale specifice.

La nivel european, datele recente (raportul CEPEJ 2024 referitor la anul 2022) arată că femeile sunt în prezent majoritare numeric în rândul judecătorilor și al procurorilor în multe state membre ale Consiliului Europei – în medie, 57 % dintre judecătorii de carieră și 54 % dintre procurori sunt femei. Tendința este de creștere continuă a ponderii feminine, generațiile tinere de juriști aducând și mai multe femei în sistem: în 24 dintre 32 de țări analizate, procentul femeilor printre noii judecători recrutați în 2022 a depășit deja ponderea existentă, fenomen similar regăsit în 17 dintre 27 de țări la recrutarea procurorilor. Aceasta indică o feminizare tot mai accentuată a profesiilor juridice în viitorul european apropiat. Totuși, există disparități notabile între țări și profesii: în Croația, Grecia, Letonia, Luxemburg, România, Serbia și Slovenia peste 70 % dintre judecătorii de primă instanță sunt femei (dominând numeric corpul judecătoresc), în timp ce la polul opus circa 10 state (adesea din Europa de Vest) încă raportează sub 50 % de femei în profesia de judecător.

Republica Moldova se situează în acest peisaj european cu specificul propriu: la nivelul anului 2022, aproximativ 51 % dintre judecătorii din Moldova erau femei (practic la paritate, ușor în favoarea femeilor), pe când doar aproximativ 34 % dintre procurori erau femei, aceasta fiind una dintre cele mai scăzute ponderi de femei procuroare din regiune. Așadar, se confirmă că participarea femeilor poate varia considerabil între profesiile juridice chiar în același stat, reflectând factorii specifici fiecărei profesii.

Judecătorii: feminizarea numerică și „plafonul de sticlă” în funcțiile de conducere

Profesia de judecător în Republica Moldova se caracterizează printr-o tendință clară de feminizare, aliniată la tendințele europene, dar cu particularități care merită o analiză detaliată. La nivelul anului 2022, aproximativ 51 % dintre judecătorii din Moldova erau femei, atingând practic paritatea, ușor în favoarea femeilor. Această cifră situează Republica Moldova în acord cu tendințele europene, unde media este de 57 % de femei judecătore, deși sub nivelul unor țări precum Croația, Grecia, Letonia, Luxemburg, România, Serbia și Slovenia, unde peste 70 % dintre judecătorii de primă instanță sunt femei. La 1 iulie 2025, datele furnizate de Consiliul Superior al Magistraturii confirmă această tendință: din totalul de 355 de judecători, 194 sunt femei (54,6 %) și 161 sunt bărbați (45,4 %), ceea ce demonstrează o creștere organică a prezenței feminine în magistratură.

Evoluția istorică a acestei feminizări este semnificativă. Proporția femeilor în rândul judecătorilor a crescut considerabil în ultimele decenii, de la aproximativ o treime acum zece ani (33,6 % în 2008) la aproape jumătate în anii recenți, atingând pragul parității de gen în 2020. Acest proces de „feminizare a justiției” reflectă transformările democratice și alinierile la standardele europene, precum și accesul tot mai larg al femeilor la educația juridică superioară, unde femeile reprezintă peste 50 % din absolvenți.

Accederea în profesie: proceduri transparente și rezultate echilibrate

Accederea în funcția de judecător se desfășoară în baza unui parcurs normativ unitar, care îmbină condițiile de eligibilitate, verificările de integritate și sănătate, înscrierea în registrul dedicat, selecția prin concurs și, în final, numirea prin decret prezidențial urmată de depunerea jurământului. Cadrul legal este reglementat prin Legea nr. 544/1995 privind statutul judecătorului, Legea nr. 514/1995 privind organizarea judecătorească și Legea nr. 947/1996 privind CSM. Constituția RM prevede în art. 116 că judecătorii sunt numiți până la atingerea plafo-nului de vârstă, eliminând vechiul model al numirii inițiale pentru 5 ani.

Punctul de plecare îl constituie îndeplinirea cumulativă a cerințelor legale: calitatea de cetățean al Republicii Moldova cu domiciliul în țară, reputația ireproșabilă, capacitatea deplină de exercițiu, studiile universitare în drept (licență și master sau echivalentele recunoscute), cunoașterea limbii române, lipsa antecedentelor penale și întrunirea exigențelor medicale pentru funcție. Pe dimensiunea formării profesionale, legea admite două căi: absolvirea Institutului Național al Justiției (INJ) sau, alternativ, o vechime profesională recentă în una dintre profesiile juridice enumerate de lege; în ambele situații se impune un standard academic/performativ minimal – media de cel puțin 8,00 la absolvirea INJ ori la examenul susținut în fața Comisiei de absolvire a INJ pentru candidații care acced prin vechime.

Regulamentul INJ (redacția 2025) prevede admiterea pe bază de probă scrisă (corectată în regim anonimizat prin codul personal generat), probă orală/interviu de competențe și evaluări suplimentare (test psihologic/integritate), cu regim de confidențialitate al subiectelor până la desfășurarea probelor. Regulamentul de orga-nizare și desfășurare a concursului de admitere pentru formarea inițială a candidaților la funcții de judecător și de procuror nu conține niciun element care să favorizeze sau defavorizeze un gen, fiind conceput să asigure obiectivitate, imparțialitate și transparență.

Datele privind admiterea în profesie în perioada 2020–2025 confirmă această tendință de feminizare și demon-strează funcționarea echitabilă a procedurilor de selecție. Din totalul de 53 de judecători numiți, 31 au fost femei (58,5 %) și 22 – bărbați (41,5 %).

Analiza detaliată pe ani arată:

- 2020: 14 judecători numiți (6 bărbați și 5 femei pe baza vechimii în muncă; 1 bărbat și 2 femei ca absol-venți INJ);
- 2021–2023: nu s-au înregistrat numiri noi;
- 2024: 38 de judecători numiți (3 bărbați și 11 femei pe baza vechimii în muncă; 11 bărbați și 13 femei în baza absolvirii INJ) – 63,2 % femei;
- 2025 (până la 1 iulie): 1 judecător numit (bărbat, absolvent INJ).

Analiza bazată pe modalitățile de accedere arată:

- În baza vechimii în muncă: 16 femei față de 9 bărbați (64 % femei);
- În baza absolvirii INJ: 15 femei față de 13 bărbați (53,6 % femei).

Această dinamică relevă că accesarea în profesia de judecător nu este formal limitată de gen, iar femeile au o rată de succes la examenele de admitere cel puțin egală cu cea a bărbaților. Statistic, la examenele de admitere, femeile au avut adesea o rată de succes cel puțin egală cu a bărbaților, reflectând echilibrul de gen al absolven-ților de drept (unde femeile sunt peste 50 % din total).

„Plafonul de sticlă”: subreprezentarea în funcțiile de conducere

Cu toate acestea, în ciuda prezenței numerice majoritare, femeile judecătore se confruntă cu un „plafon de sticlă” persistent în ceea ce privește accesarea în funcțiile de conducere. Conform datelor CEPEJ, doar 35 % din-tre instanțe sunt conduse de femei, deși femeile reprezintă 51 % din totalul judecătorilor. Această discrepanță de 16 puncte procentuale indică existența unor bariere informale sau a unor prejudecăți de gen care limitează ascensiunea profesională a femeilor în ierarhia judecătorească.

Datele furnizate de CSM la 1 iulie 2025 confirmă această situație. Din totalul de 28 de funcții administrative (președinți și vicepreședinți de instanțe), 64,3 % sunt ocupate de bărbați. Distribuția pe niveluri ierarhice este revelatoare:

- Curtea Supremă de Justiție: singura funcție administrativă (președintele CSJ) este deținută de o femeie – o excepție notabilă;

- Curțile de apel: doar 1 din 6 funcții de conducere (16,7 %) este ocupată de o femeie – decalajul de gen este pronunțat;
- Judecătorii (instanțele de fond): femeile ocupă 8 din 21 de funcții de conducere (circa 38 %), sub pragul parității.

Această distribuție sugerează că, deși femeile sunt tot mai prezente în profesie (peste jumătate dintre judecători), accesarea lor în funcțiile de conducere nu reflectă această pondere. Mai mult, decalajul de reprezentare se accentuează odată cu urcarea în ierarhie – fenomen echivalent cu un „blocaj la nivel intermediar”, adesea descris ca efect de „plafon de sticlă” (*glass ceiling*) în literatura de specialitate.

Analiza concursurilor de promovare în perioada 2020–2025 oferă o imagine detaliată a acestui fenomen:

- Transferul judecătorilor între instanțe de prim nivel: în perioada 2020–2024, un număr total de 55 de judecători (24 de bărbați și 31 de femei) au participat la concursurile de transfer lateral. Dintre aceștia, 38 de judecători au reușit transferul (18 bărbați și 20 de femei), cu o rată generală de succes de 69 %. Deși numărul absolut de femei care au obținut transferul este mai mare (20 vs. 18), rata de succes este mai ridicată în rândul bărbaților (75 % comparativ cu 64,5 %).
- Promovarea în funcțiile de conducere la nivelul judecătorilor: datele arată oportunități foarte limitate în perioada analizată. Per total, doar 5 posturi de conducere la judecătorii au fost ocupate prin concurs în intervalul 2020–2025, dintre care 1 singur post a revenit unei femei (celelalte 4 fiind obținute de bărbați). Numărul candidaților înscrși la aceste concursuri a fost, de asemenea, redus: 15 candidați în total (12 bărbați și doar 3 femei), ceea ce se traduce într-o participare feminină modestă (20 % dintre candidați).
- Promovarea judecătorilor la curțile de apel: în perioada 2020 – 1 iulie 2025 au concurat 65 de judecători (46 de bărbați, 19 femei), iar 25 au fost promovați (19 bărbați, 6 femei). Distribuția pe gen a succesului relevă un avantaj pentru bărbați: au promovat aprox. 41,3 % dintre candidații bărbați, comparativ cu 31,6 % dintre candidatele femei. Proporția femeilor promovate din totalul promoțiilor este de 24 % (6 din 25).

Provocările specifice: concilierea muncă-familie și stereotipurile de gen

O altă provocare majoră pentru femeile judecătorești o reprezintă concilierea vieții profesionale cu cea de familie. Cadrul normativ actual privind statutul audientului INJ generează dificultăți structurale pentru femeile aflate în concediu de maternitate sau de îngrijire a copilului. Conform art. 20 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 152/2006 privind Institutul Național al Justiției, audienții sunt obligați „să frecventeze orele de studiu conform orarului stabilit și să participe la stagiile de practică”, iar absențele nemotivate care depășesc 8 ore academice pe lună constituie abatere disciplinară și temei de încetare a statutului.

În cadrul focus-grupului nr. 1, desfășurat cu reprezentanți ai judecătorilor și procurorilor, a fost evidențiată o disonanță între egalitatea formală garantată de legislație și realitățile sociale care afectează parcursul profesional al femeilor. Deși „legislația nu creează bariere în accesarea femeilor în funcția de judecător”, participanții au subliniat că „sarcinile familiale și cele ce țin de maternitate și îngrijirea copiilor reprezintă o provocare” constantă. O intervenție emblematică a ilustrat percepțiile de gen profund înrădăcinate: „pentru o femeie să ia copilul de la grădiniță este o obligație, dar pentru un bărbat este un drept”. Această distribuție inegală a responsabilităților familiale se reflectă în suprasolicitarea femeilor, care „după ce finalizează programul de muncă trebuie să ia copilul de la grădiniță, să facă sarcinile casnice, temele cu copiii, să îi pună pe toți la somn și să pregătească pentru copii toate cele necesare pentru a doua zi – și așa până la ora 1 noaptea”.

O participantă a relatat că „la câteva zile după ce a născut a fost înmatriculată în calitate de audientă la INJ”, fiind nevoită să participe la cursuri în ciuda epuizării fizice și emoționale. Această experiență a fost invocată ca argument pentru „necesitatea de a prevedea în lege posibilitatea suspendării calității de audient pe o perioadă ce ar permite recuperarea după naștere și adaptarea copilului”.

Focus-grupul a mai evidențiat că barierele culturale nu afectează exclusiv femeile mame, ci și pe cele care nu au copii, subliniind persistența stereotipurilor de gen în aprecierea profesională. Participantele au remarcat că în carieră li s-au atribuit expresii de genul „o femeie trebuie să gătească, dar nu să fie judecător”, percepția reflectând o mentalitate care limitează rolul femeii în profesiile juridice. De asemenea, s-a menționat că „bărbaților judecători mai ușor li se iartă o greșeală profesională, iar dacă o femeie a făcut o eroare, i se va aminti de fiecare dată această eroare”, ceea ce indică o dublă măsură în evaluarea competenței profesionale.

Procurorii: masculinizare accentuată și subreprezentare la toate nivelurile

Spre deosebire de judecători, profesia de procuror în Republica Moldova rămâne una puternic masculinizată, prezentând cea mai mare discrepanță de gen dintre toate profesiile juridice. La nivelul anului 2022, doar aproximativ 34 % dintre procurori erau femei, aceasta fiind una dintre cele mai scăzute ponderi de femei procuroare din regiune, semnificativ sub media europeană de 54 % de femei procuroare. În unele țări europene, precum Cipru și Estonia, peste 70 % dintre procurori sunt femei, ceea ce subliniază decalajul semnificativ al Republicii Moldova. Situația procurorilor variază similar la nivel european – de la peste 70 % femei în unele țări (Cipru, Estonia) la sub o treime în altele (Armenia, Azerbaidjan, Turcia).

Această subreprezentare este și mai accentuată la nivel de conducere, unde doar 16 % dintre procurorii-șefi sunt femei, comparativ cu 62 % bărbați la nivel european. Această cifră plasează Republica Moldova printre țările cu cea mai scăzută reprezentare feminină în funcțiile de conducere din procuratură. În Republica Moldova, aceste discrepanțe sunt și mai pronunțate: conform CEPEJ, doar 16 % dintre procurorii-șefi sunt femei, deși per ansamblu femeile reprezintă 34 % dintre procurori. Cu alte cuvinte, funcțiile manageriale superioare rămân majoritar masculine, fenomen similar în procuratură și la nivel european: deși multe femei activează ca procurori, circa 62 % dintre procurorii-șefi din Europa sunt bărbați.

Accederea în profesie: bariere sistemice și episoade de excludere

Accederea în funcția de procuror se realizează exclusiv prin concurs, conform Legii nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, care delimitează explicit între funcțiile de execuție și funcțiile de conducere, atribuind Consiliului Superior al Procurorilor (CSP) un rol central în selecție, numire, promovare și încetarea atribuțiilor. Candidează persoanele care îndeplinesc cumulativ condițiile de fond: cetățenia RM și cunoașterea limbii române, lipsa unei măsuri de ocrotire judiciară, studiile universitare în drept (licență și master ori echivalente), finalizarea formării inițiale la INJ sau, pentru cei cu vechime, promovarea examenului în fața Comisiei INJ, precum și atingerea mediei minime de 8,00. Se cer o reputație ireproșabilă, lipsa unei vinovății constatate pentru infracțiune, integritatea profesională (fără înscrisuri negative în ultimii 5 ani) și aptitudinea medicală.

Ca alternativă la INJ, sunt eligibili candidații cu cel puțin cinci ani de vechime în funcții juridice clar enumerate (inclusiv procuror/judecător, avocat, ofițer de urmărire penală, funcții juridice în autorități relevante), iar cei cu minimum zece ani în profesiile-cheie (procuror/judecător/avocat) și încetare neimputabilă pot candida fără examenul în fața Comisiei INJ. Cariera procurorului este, de asemenea, guvernată de concurs: promovări în funcții superioare, numiri în poziții de conducere (procuror-șef/adjunct) și transferuri pe același nivel sau inferior.

Datele privind admiterea în profesie în perioada 2020–2025 confirmă și accentuează această tendință de masculinizare, relevând barierele sistemice care descurajează sau împiedică accesul și promovarea femeilor. Din totalul de 73 de procurori admiși, 58 au fost bărbați (79,45 %) și doar 15 femei (20,55 %). Evoluția anuală relevă fluctuații semnificative și episoade de excludere aproape completă a femeilor:

- 2020: 17 procurori admiși (12 bărbați, 5 femei – 29,4 % femei) – majoritatea numiți în baza vechimii în muncă;
- 2021: 6 procurori admiși (6 bărbați, 0 femei – 0 % femei) – toți absolvenți ai INJ, nicio femeie admisă;
- 2022: 17 procurori admiși (12 bărbați, 5 femei – 29,4 % femei) – readucerea unei oarecare echilibrări;
- 2023: 11 procurori admiși (10 bărbați, 1 femeie – 9,1 % femei) – o dezechilibrare puternică;
- 2024: 22 de procurori admiși (18 bărbați, 4 femei – 18,2 % femei) – cel mai mare număr de numiri, dar predominanță masculină;
- 2025 (până la 1 iulie): 0 numiri.

Anul 2021 reprezintă un caz extrem, în care nicio femeie nu a fost admisă în profesie, iar anul 2023 a înregistrat cea mai scăzută pondere feminină din întreaga perioadă (9,1 %). Aceste cifre indică existența unor bariere sistemice care descurajează sau împiedică accesul și promovarea femeilor în procuratură. Totuși, prezența redusă a femeilor rămâne o constantă pe întreaga perioadă analizată.

Concediile de maternitate și prestațiile sociale

Datele analizate de la Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) indică că în ultimii 5 ani numărul femeilor procuroare care au fost în concediu de maternitate a variat între 18 și 34 anual, cu o tendință ușor descrescătoare în 2024. Datele analizate reflectă un acces bun al procurorilor la prestații, cu indemnizații peste media națională.

Aceasta conduce la o prezență constantă (7–11 femei), cu indemnizații în creștere (maxim 105 693 de lei în 2025). Această situație este valabilă și în cazul soților aflate la întreținerea soților procurori care beneficiază de o indemnizație de până la 106 498 de lei în 2023.

Situația procurorilor din Republica Moldova relevă necesitatea unor mecanisme de monitorizare și corectare a dezechilibrelor de gen, în vederea asigurării unui acces echitabil în profesie, conform obligațiilor asumate prin Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, Legea nr. 5/2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, precum și standardelor europene privind diversitatea și independența sistemului de justiție.

Avocații: pondere redusă a femeilor în profesie

Profesia de avocat prezintă, de asemenea, o subreprezentare semnificativă a femeilor, caracterizată printr-o stagnare preocupantă în evoluția echilibrului de gen. Femeile constituie aproximativ 30,1 % din totalul avocaților în Republica Moldova, în timp ce media europeană este de 44 % (2022). Persistența aproape neschimbată a structurii de gen în cadrul profesiei de avocat din Republica Moldova, pe parcursul perioadei 2018–2025, relevă existența unui **model de distribuție stabilizat**, care nu poate fi explicat prin variații conjuncturale, ci trebuie înțeles în termeni de **reproducere a unor inegalități structurale**. Astfel, dacă datele raportate în cadrul ciclului CEPEJ 2018 indicau o pondere de aproximativ **30 % avocate femei** și **70 % avocați bărbați**, datele administrative aferente anului 2025 confirmă menținerea aceleiași configurații (30,1 % femei și 69,9 % bărbați). Astfel, între 2018 și 2025 nu s-au înregistrat progrese vizibile, ponderea avocatelor din Moldova rămânând cu aproximativ 14 puncte procentuale sub media europeană.

La nivel european, numărul femeilor avocate este în creștere constantă și, în unele țări, femeile au devenit majoritare sau egale ca număr cu bărbații în avocatură. În Spania, de exemplu, femeile reprezintă aproximativ 54 % din totalul avocaților (conform unui raport IBA din 2023), iar în Anglia și Țara Galilor aproximativ 53 % dintre avocații din firmele de avocatură sunt femei, procentul fiind în creștere. Media europeană a avocatelor era de 44 % în 2022 (față de 43 % în 2018), cu variații mari: de la un minim de 18 % în Azerbaidjan la un maxim de 58 % în Cipru, Grecia și România. În 12 state membre ale Consiliului Europei femeile erau majoritare în avocatură în 2022, față de 7 state în 2018, ceea ce demonstrează o tendință clară de feminizare la nivel continental. Prin contrast, în Republica Moldova distribuția de gen în avocatură a rămas aproape neschimbată.

Accederea în profesie: predominanță masculină persistentă

Profesia de avocat, conform Legii nr. 1260/2002 cu privire la avocatură, este accesibilă persoanei care îndeplinește cumulativ cerințele de fond: cetățenia Republicii Moldova, capacitatea deplină de exercițiu, o diplomă de licențiat în drept (sau echivalentul acesteia), o reputație ireproșabilă și admiterea în profesie după efectuarea stagiului profesional și susținerea examenului de calificare.

Sunt scutite de stagiul persoanele cu cel puțin 10 ani de vechime ca judecător sau procuror, dacă solicită participarea la examen în termen de 6 luni de la demisie, fiind obligate, înainte de examen, să urmeze minimum 20 de ore de cursuri la Centrul de Instruire a Avocaților (etică și deontologie, administrarea profesiei etc.).

Datele privind admiterea în profesie în perioada 2020–2025 confirmă persistența dezechilibrului de gen. Din totalul de 325 de avocați admiși, 119 au fost femei (36,62 %) și 206 – bărbați (63,38 %). Analiza modalităților de accedere arată:

- Examenul de calificare (cea mai frecventă cale): 295 de avocați admiși, dintre care 111 femei (37,63 %) și 184 de bărbați (62,37 %);
- Art. 10 alin. (2) din Legea nr. 1260/2002 (în vigoare până la modificarea din 2021): 23 de avocați admiși, dintre care 5 femei (21,7 %) și 18 bărbați (78,3 %) – o diferență și mai accentuată;
- Hotărârea instanței de judecată: 7 avocați admiși, dintre care 3 femei (42,9 %) și 4 bărbați (57,1 %) – o distribuție relativ echilibrată.

Deși cadrul legal este neutru din punct de vedere formal, în practică profesia de avocat rămâne masculinizată, femeile reprezentând puțin peste o treime din totalul noilor membri. Distribuția dezechilibrată este mai pronunțată în cazul admiterii prin examen și prin prevederile art. 10 alin. (2) din Legea nr. 1260/2002.

Concedii de maternitate și tendințe îngrijorătoare

Datele analizate de la CNAS reflectă o scădere constantă de la 12 în 2022 la doar 3 în 2025 în aspectul ce vizează aflarea în concediu de maternitate a femeilor avocate. Această tendință poate reflecta o scădere a natalității în rândul avocatei sau o posibilă migrare profesională sau o schimbare în structura demografică a profesiei. Indemnizația de maternitate înregistrează o valoare ridicată în 2023 (92 474 de lei), aproape dublă față de anii anteriori.

Această situație poate indica existența unor bariere informale, precum stereotipurile de gen, dificultățile în accesarea rețelelor profesionale predominant masculine sau provocările legate de concilierea vieții profesionale cu cea de familie într-o profesie caracterizată prin programul flexibil, dar adesea imprevizibil și solicitant. Profesia de avocat, fiind o profesie liberală, presupune o autonomie profesională care poate fi atât un avantaj, cât și o provocare pentru femeile cu responsabilități familiale, în absența unor structuri de sprijin instituționale.

Notarii: feminizare accentuată și accedere meritocratică

În contrast puternic cu procurorii și avocații, profesia de notar este puternic feminizată în Republica Moldova. În 2024, 79 % dintre notari erau femei, ceea ce situează Republica Moldova printre țările cu cea mai ridicată pondere feminină în notariat. Această tendință este similară cu cea din multe alte țări europene cu sistem notarial latin, unde accesarea meritocratică pe bază de examen a favorizat reprezentarea feminină semnificativă.

La nivel european, conform datelor Consiliului Notariatelor din UE, în majoritatea țărilor cu sistem notarial latin femeile depășesc jumătate din totalul notarilor, pe fondul accedării meritocrate pe bază de examen. În unele țări, proporția este chiar peste 75 % femei (Estonia, Grecia, Letonia, Lituania, Portugalia). În schimb, țări vest-europene cu tradiție conservatoare (Belgia, Italia, Spania) au încă doar aproximativ 30–40 % de femei notare, ceea ce sugerează că factorii culturali și tradiționali joacă un rol important în configurarea echilibrului de gen în această profesie. Moldova se aliniază la tendința de feminizare accentuată a notariatului.

Accederea în profesie: dominanță feminină totală

Accederea în profesia de notar în Republica Moldova se realizează conform Legii nr. 1453/2002 privind notariatul, care stabilește criterii clare și obiective. Candidații trebuie să îndeplinească cerințele de eligibilitate (cetățenia RM, capacitatea deplină de exercițiu, studiile juridice superioare, reputația ireproșabilă), să urmeze cursuri de formare inițială la INJ sau să aibă vechime relevantă, să susțină examenul de calificare și să obțină licența de la Ministerul Justiției.

Datele furnizate de Camera Notarială relevă că, în intervalul 2020–2025, în profesia notarială au fost admiși un număr de 6 notari, toate femei, în timp ce niciun bărbat nu a fost admis în aceeași perioadă. Această situație denotă o feminizare accentuată a accedării recente în profesie și confirmă tendința de dominanță feminină în notariat. Sistemul de accedere bazat pe merit și examen pare să fi eliminat barierele de gen, rezultând într-o profesie predominant feminină.

Executorii judecătorești: aproape paritate și traiectorie pozitivă

Profesia de executor judecătoresc se apropie de paritatea de gen, prezentând una dintre cele mai echilibrate distribuții de gen dintre toate profesiile juridice din Republica Moldova. Bărbații constituie aproximativ 53 % dintre executori, iar femeile – aproximativ 47 %, o situație semnificativ mai bună decât media europeană, unde bărbații reprezintă încă majoritatea (aproximativ 60 % bărbați, 40 % femei – în medie în cele 35 de state analizate). Această cvasi-paritate situează Moldova peste media europeană de reprezentare feminină și indică o traiectorie pozitivă.

La nivel european, profesia de executor judecătoresc prezintă ponderi încă majoritar masculine, dar cu o scădere treptată a proporției de bărbați (de la 64 % în 2018 la 60 % în 2022) și indicii de feminizare lentă. În 6 jurisdicții femeile au devenit majoritare printre executori (Andorra, Estonia, Letonia, Monaco, Portugalia, Suedia – cu aproximativ 60–68 % femei), în timp ce, la polul opus, în altele bărbații depășesc net două treimi (Slovenia – 93 % bărbați executori; Azerbaidjan și Cipru – circa 88 %). Republica Moldova are o poziție intermediară superioară.

Accederea în profesie: paritate de gen aproape realizată

Accederea în profesia de executor judecătoresc în Republica Moldova urmează un parcurs etapizat, conform Legii nr. 113/2010 privind executorii judecătorești. Candidatul trebuie să fie cetățean al Republicii Moldova, să aibă capacitate deplină de exercițiu, să dețină o diplomă de licență în drept, să cunoască limba română și să se bucure de o reputație ireproșabilă (fără antecedente penale nestinse, fără concedieri compromițătoare și fără comportamente incompatibile cu deontologia).

Intrarea începe prin admiterea, prin concurs organizat de Uniunea Națională a Executorilor Judecătorești, la stagiul profesional de cel puțin un an, desfășurat pe baza unui contract cu un executor îndrumător. După stagiul, candidatul susține concursul de admitere în profesie în fața Comisiei de licențiere; iar în urma promovării, ministrul justiției eliberează licența pe durată nelimitată în cel mult 10 zile.

Datele furnizate de UNEJ relevă că în perioada de referință 2020–2025 nu a fost organizat niciun examen de admitere în profesia de executor judecătoresc, prin urmare nu există persoane noi admise în profesie, nici femei, nici bărbați. Cu toate acestea, datele istorice anterioare arată o distribuție paritară: din totalul de 65 de executori judecătorești admiși în perioadele anterioare, 32 au fost femei (49,23 %) și 33 – bărbați (50,77 %), o distribuție aproape perfectă.

Similar notariatului, sistemul de accedere bazat pe merit pare să fi favorizat o reprezentare echilibrată a genurilor. Datele analizate de la CNAS arată o prezență modestă constantă a femeilor beneficiare de indemnizație de maternitate (2 – maxim 4 beneficiare), care nu își suspendă licența și beneficiază și de indemnizații medii ridicate (până la 177 693 de lei în 2024). Potrivit informației furnizate de UNEJ, în ultimii 5 ani doar o femeie executor judecătoresc și-a suspendat activitatea pe motiv de concediu de îngrijire a copilului.

Concluzii comparative și provocări transversale

Analiza comparativă a profesiilor juridice din Republica Moldova relevă un peisaj eterogen și complex în ceea ce privește egalitatea de gen, cu diferențe semnificative între profesii care reflectă factori structurali, culturali și instituționali specifici. Judecătorii (51 %, cu 54,6 % în 2025) și notarii (79 %) prezintă o pondere feminină semnificativă, în timp ce executorii judecătorești (45 %) se apropie de paritate. Aceste profesii beneficiază de sisteme de accedere bazate pe merit, cu proceduri transparente și obiective de selecție, precum și de un statut profesional stabil și de prestații sociale adecvate. Procurorii (32,6 %) și avocații (30,1 %) rămân niște profesii puternic masculinizate, cu ponderi feminine semnificativ sub mediile europene (54 % și respectiv 44 %). Aceste profesii prezintă bariere sistemice care descurajează sau împiedică accesarea și promovarea femeilor, inclusiv episoade de excludere aproape completă (procurorii în 2021) și stagnare totală (avocații între 2018 și 2025).

În toate profesiile, dar mai ales în rândul judecătorilor și procurorilor, se observă o provocare comună: „plafonul de sticlă” care limitează accesarea femeilor în funcțiile de conducere. Doar 35 % dintre instanțe sunt conduse de femei (deși femeile reprezintă 54,6 % dintre judecători), iar doar 16 % dintre procurorii-șefi sunt femei (deși femeile reprezintă 32,6 % dintre procurori). Această discrepanță indică existența unor bariere informale sau a unor prejudecăți de gen care limitează ascensiunea profesională a femeilor în ierarhia judiciară și de procuratură. Decalajul de reprezentare se accentuează odată cu urcarea în ierarhie, fenomen echivalent cu un „blocaj la nivel intermediar”.

Femeile din toate profesiile juridice se confruntă cu dificultatea armonizării vieții profesionale și familiale într-un mediu tradițional exigent. Cadrul normativ actual, în special cel privind formarea inițială la INJ, generează dificultăți structurale pentru femeile aflate în concediu de maternitate sau de îngrijire a copilului. Distribuția inegală a responsabilităților familiale, reflectată în percepția că „pentru o femeie să ia copilul de la grădiniță este o obligație, dar pentru un bărbat este un drept”, accentuează vulnerabilitatea femeilor în fața ritmului accelerat al reformelor din justiție.

În toate profesiile, femeile se confruntă cu stereotipuri de gen care afectează percepția asupra competenței lor profesionale. În timp ce la nivel european se observă o tendință clară de feminizare a profesiilor juridice, Republica Moldova prezintă zone de stagnare (avocații – neschimbat din 2018) și chiar de regres (procurorii în anumite perioade – 0 % femei în 2021, 9,1 % în 2023), ceea ce subliniază necesitatea unor intervenții urgente și țintite la nivel de politici.

Republica Moldova înregistrează decalaje semnificative față de media europeană în profesiile de procuror (32,6 % – față de 54 % în Europa) și avocat (30,1 % – față de 44 % în Europa), în timp ce se situează peste media europeană la executorii judecătorești (45 % – față de 40 % în Europa) și se aliniază la tendințele de feminizare accentuată în notariat (79 %).

Aceste discrepanțe subliniază necesitatea unor politici și măsuri specifice fiecărei profesii pentru a asigura o egalitate de gen reală și efectivă în întregul sector al justiției. Măsurile instituționale și legislative suplimentare (inspirate din bunele practici internaționale), precum mentoratul structurat, rețelele de sprijin profesional, criteriile transparente de promovare, politicile ferme de echilibru muncă-familie, colectarea și publicarea anuală de date dezagregate pe sexe, proiectarea „anti-părtinire” a procedurilor de selecție și promovare, adaptările procedurale rezonabile pentru femeile cu responsabilități parentale și măsurile speciale temporare acolo unde datele arată dezechilibre persistente sunt esențiale pentru traducerea prezenței numerice sporite a femeilor în participare efectiv egală la procesul decizional și în condiții de muncă echitabile.

SINTEZA CONSTATĂRILOR PRINCIPALE

Studiul oferă o analiză comprehensivă a situației femeilor în profesiile juridice din Republica Moldova, evidențiind atât progresele semnificative înregistrate în ultimele decenii, cât și obstacolele persistente care împiedică realizarea unei egalități de gen reale și efective în sectorul justiției. Constatările principale ale cercetării relevă un peisaj complex, marcat de o disonanță fundamentală între egalitatea formală garantată de cadrul legal și realitatea practică caracterizată de inegalități structurale, stereotipuri de gen persistente și bariere instituționale care afectează accesarea, exercitarea și promovarea femeilor în profesiile juridice.

Formal, legislația națională, armonizată în mare măsură cu standardele europene, garantează accesul egal al femeilor și bărbaților la funcțiile de judecător, procuror, avocat, notar și executor judecătoresc, interzicând explicit discriminarea pe criterii de sex. Cadrul juridic național este solid și cuprinzător, incluzând Constituția Republicii Moldova care consacră principiul egalității (art. 16 alin. 2) și garantează dreptul la muncă și libera alegere a profesiei (art. 43 alin. 1), Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, care interzice discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și al accesului la profesii, Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, care impune obligația autorităților de a promova efectiv egalitatea în viața publică și profesională, precum și Codul muncii (art. 8), care interzice discriminarea în sfera muncii și garantează egalitatea de remunerare. La nivel internațional, Republica Moldova este parte la CEDAW, Carta Socială Europeană (revizuită) și alte instrumente care impun standarde ridicate de egalitate de gen, iar Strategia Consiliului Europei pentru egalitatea de gen 2024–2029 fixează obiective precum prevenirea stereotipurilor, accesul egal la justiție, participarea echilibrată la decizie, integrarea perspectivei de gen și responsabilitatea publică prin date dezagregate.

Cu toate acestea, aplicarea acestui cadru legal rămâne inconsecventă. Rezultatele chestionarului online relevă o disonanță între percepția formală și realitatea structurală: deși 64,4 % dintre respondente consideră că accesarea în profesiile juridice este asigurată în mod egal, 25,6 % au raportat existența unor obstacole în parcursul profesional pe care le atribuie apartenenței la genul feminin. Mai mult, doar 50,6 % dintre participante au estimat că legislația în vigoare conține dispoziții explicite și suficiente privind prevenirea și combaterea discriminării pe criterii de sex, ceea ce sugerează că, deși cadrul legal există, aplicabilitatea și claritatea sa pot fi percepute ca limitate. Această disonanță indică faptul că egalitatea formală nu se traduce automat în egalitate efectivă, iar existența normelor nu garantează aplicarea lor consecventă în practică.

Prezența numerică a femeilor a crescut substanțial în ultimii ani în toate profesiile juridice, semn al schimbărilor sociale și al alinierii la tendințele europene. Evoluția din ultimele decenii arată o creștere semnificativă a ponderii femeilor în sectorul justiției din Republica Moldova, în paralel cu transformările democratice și alinierea la standardele europene. Totuși, fiecare profesie prezintă particularități distincte, reflectând dinamici sociale, culturale și instituționale specifice. Profesia de judecător a atins și depășit paritatea numerică, cu 51 % femei în 2022 și 54,6 % în 2025, când din totalul de 355 de judecători, 194 erau femei. Evoluția istorică este semnificativă: de la aproximativ o treime acum zece ani (33,6 % în 2008) la majoritatea actuală. În perioada 2020–2025, 58,5 % dintre noii judecători numiți au fost femei (31 din 53), confirmând tendința de feminizare, aliniată la tendințele europene, unde media este de 57 % femei judecătore. Profesia de notar este puternic feminizată, cu 79 % femei în 2024, iar în perioada 2020–2025, toți cei 6 notari admiși au fost femei, confirmând dominanța feminină totală în accesarea recentă la profesie. Această tendință este similară cu cea din multe țări europene cu sistem notarial latin, unde accesarea meritocratică pe bază de examen a favorizat reprezentarea feminină semnificativă. Profesia de executor judecătoresc se apropie de paritate, cu 47 % femei și 53 % bărbați, o situație semnificativ mai bună decât media europeană de 40 % femei, indicând o traiectorie pozitivă către echilibrul de gen.

În contrast, profesia de procuror rămâne puternic masculinizată, cu doar 32,6 % femei, una dintre cele mai scăzute ponderi din regiune, semnificativ sub media europeană de 54 %. În perioada 2020–2025, doar 20,55 % dintre noii procurori au fost femei (15 din 73), cu episoade de excludere aproape completă: nicio femeie nu a fost admisă în 2021, iar în 2023 doar 9,1 % dintre noii procurori au fost femei. Această subreprezentare indică existența unor bariere sistemice care descurajează sau împiedică accesarea femeilor în procuratură. Profesia de avocat prezintă

o stagnare preocupantă, cu 30 % femei, semnificativ sub media europeană de 44 %. Mai îngrijorător este faptul că datele administrative aferente anului 2025 confirmă menținerea neschimbată a aceleiași configurații de gen, 30,1 % femei și 69,9 % bărbați, ceea ce indică nu doar persistența unui dezechilibru, ci și existența unei inerții instituționale semnificative în ceea ce privește echilibrarea reprezentării de gen în cadrul profesiei. În perioada 2020–2025, 36,62 % dintre noii avocați au fost femei (119 din 325), confirmând persistența dezechilibrului de gen. Aceste date relevă un peisaj eterogen, în care unele profesii au atins sau depășit paritatea numerică, în timp ce altele rămân marcate fie de o subreprezentare feminină persistentă, fie de o feminizare accentuată.

Una dintre cele mai semnificative constatări ale studiului este existența unui „plafon de sticlă” persistent care limitează accesul femeilor în funcțiile de conducere în toate profesiile juridice, dar mai ales în rândul judecătorilor și procurorilor. Deși femeile au atins sau depășit paritatea numerică în unele profesii, prezența lor în pozițiile de vârf rămâne disproporționat de scăzută. În cazul judecătorilor, deși femeile reprezintă 54,6 % din totalul judecătorilor, doar 35 % dintre instanțe sunt conduse de femei. Datele detaliate arată că din totalul de 28 de funcții administrative (președinți și vicepreședinți de instanțe), 64,3 % sunt ocupate de bărbați. La nivelul Curților de apel, doar 16,7 % (1 din 6) funcții de conducere sunt deținute de femei, iar la judecătorii, 38 % (8 din 21) dintre funcțiile de conducere sunt ocupate de femei, sub pragul parității. Curtea Supremă de Justiție reprezintă o excepție notabilă, președintele fiind femeie, însă această situație poate fi interpretată fie ca un semnal simbolic pozitiv, fie ca o situație izolată.

Analiza concursurilor de promovare din perioada 2020–2025 confirmă această tendință și oferă o imagine detaliată a mecanismelor prin care se manifestă „plafonul de sticlă”. În cazul transferurilor laterale între instanțe de prim nivel, deși numărul absolut de femei care au obținut transferul este mai mare (20, față de 18 bărbați), rata de succes este mai ridicată în rândul bărbaților (75 %, comparativ cu 64,5 % pentru femei). Pentru funcțiile de conducere la nivelul judecătoriilor, datele arată oportunități foarte limitate, cu doar 5 posturi de conducere ocupate prin concurs în intervalul 2020–2025, dintre care 1 singur post a revenit unei femei, celelalte 4 fiind obținute de bărbați. Numărul candidaților înscrși la aceste concursuri a fost, de asemenea, redus: 15 candidați în total (12 bărbați și doar 3 femei), ceea ce se traduce într-o participare feminină modestă de 20 % dintre candidați. În cazul promovării judecătorilor la curțile de apel, în perioada 2020–2025 au concurat 65 de judecători (46 de bărbați, 19 femei), iar 25 au fost promovați (19 bărbați, 6 femei). Distribuția de gen a succesului relevă un avantaj pentru bărbați: au promovat aproximativ 41,3 % dintre candidații bărbați, comparativ cu 31,6 % dintre candidatele femei, iar proporția femeilor promovate din totalul promoțiilor este de doar 24 % (6 din 25).

Situația este și mai accentuată în cazul procurorilor, unde doar 16 % dintre procurorii-șefi sunt femei, comparativ cu 62 % bărbați la nivel european. Această cifră plasează Republica Moldova printre țările cu cea mai scăzută reprezentare feminină în funcțiile de conducere din procuratură. Această discrepanță între prezența numerică și reprezentarea în conducere indică existența unor bariere informale sau a unor prejudecăți de gen care limitează ascensiunea profesională a femeilor. Decalajul de reprezentare se accentuează odată cu urcarea în ierarhie, fenomen echivalent cu un „blocaj la nivel intermediar”, caracteristic efectului de „plafon de sticlă”.

Distribuția pe vârstă și nivel de instanță confirmă această tendință: potrivit datelor oficiale, femeile sunt majoritare în rândul judecătorilor de la instanțele de fond în grupele de vârstă medie (35–44 de ani), însă la nivelul curților de apel și al Curții Supreme de Justiție, bărbații predomină în funcțiile superioare la grupele de vârstă echivalente (45+), femeile având o prezență mai vizibilă abia la vârste apropiate de 50 de ani. Aceasta poate indica faptul că judecătorele tind să avanseze în carieră mai târziu sau mai greu decât bărbații, posibil din cauza unor bariere instituționale sau culturale în primii ani de afirmare profesională la nivel înalt.

Studiul evidențiază că discriminarea de gen în profesiile juridice se manifestă adesea în forme subtile, greu de documentat și contestat. Această discriminare nu se exprimă întotdeauna prin acte explicite, ci prin excluderea tacită a femeilor de la anumite oportunități sau funcții de conducere, în baza unor prejudecăți de gen. Focus-grupurile au relevat persistența unor stereotipuri de gen profund înrădăcinate, care influențează percepțiile și deciziile profesionale. O intervenție emblematică a ilustrat percepțiile de gen: „pentru o femeie să ia copilul de la grădiniță este o obligație, dar pentru un bărbat este un drept”, reflectând distribuția inegală a responsabilităților familiale. Participantele au remarcat că în carieră li s-au atribuit expresii de genul „o femeie trebuie să gătească, dar nu să fie procuror”, percepție reflectând o mentalitate limitatoare asupra competenței profesionale a femeilor. De asemenea, s-a menționat că „bărbaților procurori mai ușor li se iartă o greșeală profesională, iar dacă o femeie a făcut o eroare, i se va aminti de fiecare dată această eroare”, ceea ce indică o dublă măsură în evaluarea performanței profesionale, standarde diferite de evaluare aplicate femeilor și bărbaților.

Un caz emblematic este cel al unei judecătore care, revenită din concediul de maternitate, a constatat că nu i se permite reluarea imediată a atribuțiilor pe motivul alăptării copilului. În 2020, Consiliul pentru Egalitate (cauza nr. 185/20) a constatat oficial discriminarea acesteia pe criteriu de sex și maternitate, considerând că i s-a încălcat dreptul la muncă în condiții de egalitate. Astfel de cazuri scot în evidență cum prejudecățile despre rolul femeii ca

mamă pot influența deciziile manageriale, încălcându-se legea. Mai larg, sistemul judiciar moldovenesc reflectă un paradox: deși proporția femeilor în rândul judecătorilor a crescut semnificativ, ele rămân subreprezentate în funcțiile de conducere și la nivelul instanțelor ierarhic superioare. Persistă stereotipuri potrivit cărora femeile ar fi mai puțin potrivite pentru poziții „dure” de decizie, sau că nu ar putea echilibra eficient viața de familie cu responsabilitățile manageriale. Aceste prejudecăți, alături de factori precum lipsa unei rețele de mentorat feminin, aplicarea modelului paternalist în promovări și absența unor mecanisme instituționale de sprijin, creează un mediu în care femeile se confruntă cu o „misiune imposibilă” de a excela simultan pe plan profesional și familial.

Rezultatele chestionarului confirmă această realitate: deși majoritatea respondenților consideră că legislația este suficientă, aproape o treime (37,4 %) exprimă incertitudine sau neîncredere. Mai mult, doar o treime consideră procesul de promovare ca fiind obiectiv și transparent, în timp ce 55,3 % exprimă incertitudine sau percepții negative, indicând o nevoie clară de clarificare și standardizare a criteriilor de avansare profesională. Distribuția relativ echilibrată a opiniilor relevă o tensiune conceptuală între principiul meritocrației și necesitatea intervențiilor structurale pentru corectarea inegalităților de gen. Aceste date sugerează că multe inegalități nu sunt întotdeauna conștientizate sau recunoscute deschis, ori sunt atribuite altor factori, ceea ce face cu atât mai dificilă combaterea lor.

Una dintre cele mai semnificative provocări pentru femeile din profesiile juridice o reprezintă dificultatea armonizării vieții profesionale și familiale într-un mediu tradițional exigent. Cadrul normativ actual generează dificultăți structurale pentru femeile cu responsabilități parentale. Conform art. 20 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 152/2006 privind Institutul Național al Justiției, audienții sunt obligați „să frecventeze orele de studiu conform orarului stabilit și să participe la stagiile de practică”, iar absențele nemotivate care depășesc 8 ore academice pe lună constituie abatere disciplinară și temei de încetare a statutului. Nu există prevederi legale care să permită suspendarea temporară a calității de audient în perioada postnatală. O participantă la focus-grup a relatat că „la câteva zile după ce a născut a fost înmatriculată în calitate de audientă la INJ”, fiind nevoită să participe la cursuri în ciuda epuizării fizice și emoționale, beneficiind doar de sprijinul familiei pentru îngrijirea nou-născutului. Această experiență a fost invocată ca argument pentru „necesitatea de a prevedea în lege posibilitatea suspendării calității de audient pe o perioadă ce ar permite recuperarea după naștere și adaptarea copilului”, în vederea asigurării unui acces echitabil și sustenabil la formarea profesională juridică.

Analiza condițiilor de lucru din profesiile juridice relevă existența unui cadru legal general solid, dar și diferențe în aplicare și în efectele resimțite de femei în practică. În materie de timp de muncă și volum de activitate, profesioniștii justiției din Moldova, asemenea celor din alte state europene, se confruntă adesea cu supraîncărcare și ore suplimentare. Majoritatea judecătorilor, procurorilor, avocaților, notarilor și executorilor intervievați au raportat necesitatea de a lucra peste programul normal de lucru, uneori în serii prelungite, ceea ce le afectează negativ sănătatea fizică și mintală și le limitează timpul pentru viața personală și recuperare. Literatura de specialitate citată în studiu confirmă că un mediu de lucru caracterizat de solicitare intensă și riscuri psihosociale poate duce la erori și la scăderea calității actului de justiție, subliniind importanța gestionării atente a volumului de muncă.

În acest sens, standardele europene impun limite clare: Recomandarea CM/Rec(2010)12 a Consiliului Europei prevede că independența și eficiența justiției trebuie susținute de condiții de muncă adecvate, compatibile cu sănătatea și viața de familie a magistraților; iar Directiva UE 2003/88/CE stabilește minimum 11 ore de repaus zilnic și plafonul de 48 de ore pentru munca săptămânală. Deși aceste norme se aplică formal și în Republica Moldova, implementarea lor efectivă rămâne o provocare – în practică, cultura organizațională din sistemul juridic valorizează adesea „prezența permanentă”, orele îndelungate și disponibilitatea continuă, ceea ce poate contraveni nevoilor de odihnă și vieții de familie.

În ceea ce privește regimul juridic al condițiilor de muncă, există diferențe importante între profesii. Judecătorii și procurorii au statut de demnitari sau funcționari publici cu statut special, beneficiind de anumite garanții și drepturi sociale stipulate de lege (de exemplu, plata orelor suplimentare lucrate în zilele de repaus sau de sărbători legale pentru judecători, conform Codului muncii și statutului lor special). Focus-grupurile au semnalat însă diferențe instituționale: în timp ce judecătorii pot beneficia de compensarea muncii suplimentare (spre exemplu, plata dublă a muncii prestate în zile de sărbătoare), procurorii nu au un mecanism la fel de clar și se confruntă uneori cu o distribuție inechitabilă a sarcinilor. Acest aspect indică necesitatea reglementării clare și transparente a încărcării cu sarcini în procuratură, pentru a evita abuzurile și suprasolicitarea disproporționată a unor persoane.

Pentru profesiile juridice liberale (avocați, notari, executori judecătorești), condițiile de muncă sunt în mare parte auto-stabilite sau convenționate individual, neexistând un angajator direct care să impună un program fix. Pe de o parte, această autonomie oferă flexibilitate – de exemplu, o avocată își poate ajusta orarul în funcție de nevoile familiale, lucru confirmat de participantele la studiu. Pe de altă parte, însă, lipsa unui cadru colectiv de protecție face ca avocații, notarii și executorii să depindă de propriile resurse în gestionarea echilibrului

muncă-viață. Veniturile acestor profesii depind de piață (onorarii, tarife) și pot varia considerabil, fără o „scară salarială” reglementată. În absența unui angajator, drepturile precum plata orelor suplimentare, programul redus pentru îngrijirea copiilor sau alte facilități nu se aplică direct; totuși, acești profesioniști contribuie la sistemele de asigurări sociale și de sănătate și au dreptul la anumite prestații (de exemplu, indemnizațiile de maternitate), în condițiile legii. Studiul notează că au existat în trecut inechități în accesul la protecția socială pentru aceste categorii: de exemplu, perioadele lucrate ca avocat nu erau recunoscute integral la calculul pensiei sau al altor prestații, comparativ cu perioadele lucrate ca angajat în sectorul public. Consiliul pentru Egalitate a constatat în mai multe rânduri discriminări pe criteriul statutului profesional, când avocații au fost tratați diferit față de salariați în privința pensiei anticipate sau a asigurării medicale. Un exemplu pozitiv, remarcat în focus-grupuri, este implicarea activă a Consiliului Uniunii Avocaților, Președintelui UAM și a Asociației Femeilor Avocate din Moldova (FAM) în obținerea unor drepturi sociale echitabile: datorită demersurilor lor, cadrul legal a fost amendat pentru a le permite avocatoarelor aflate în concediu de maternitate să primească indemnizații și să beneficieze de o protecție socială adecvată, eliminându-se incompatibilități care existau anterior.

Republica Moldova a făcut pași recentți în direcția alinierii la standardele europene privind reconcilierea muncă-familie. În 2024 a intrat în vigoare dreptul la concediu paternal plătit de 15 zile (fracționabil în cel mult trei tranșe, în primele 12 luni de la nașterea copilului) – o măsură menită să încurajeze implicarea tatilor în îngrijirea copiilor și să reducă presiunea exclusivă asupra mamelor. De asemenea, Codul muncii prevede acum în mod explicit forme de muncă la distanță (telemuncă) și posibilitatea programelor flexibile, acolo unde specificul activității o permite, inclusiv în sectorul public. Legea egalității 121/2012, împreună cu noul Program național pentru asigurarea egalității între femei și bărbați 2023–2027, consacră adoptarea de măsuri concrete pentru echilibrul muncă-viață, precum și monitorizarea periodică a progreselor (rapoarte anuale).

Cu toate acestea, în profesiile juridice implementarea practică a acestor instrumente rămâne limitată: de exemplu, deși munca la distanță este permisă, natura activității judiciare și obligațiile de audiere publică fac dificilă aplicarea ei pentru judecători și procurori în afara unor sarcini administrative. În avocatură și alte profesii liberale există mai multă flexibilitate informală, dar și aici cultura organizațională valorizează adesea disponibilitatea continuă pentru clientelă. Focus-grupurile au scos în evidență că femeile din justiție resimt acut dubla povară: pe lângă orele lungi de la birou sau instanță, multe sunt principalele responsabile de îngrijirea copiilor și de treburile casnice. O participantă a descris explicit această situație: după o zi de muncă la serviciu, femeile juriste se regăsesc în rolul de mame și soții, preluând majoritatea sarcinilor casnice (luatul copiilor de la grădiniță, pregătirea mesei, ajutor la teme, culcarea copiilor etc.), adesea până târziu în noapte. În contrast, a remarcat ea, bărbații din sistem beneficiază încă de percepția socială că implicarea lor în treburile casnice este *opțională*: „*pentru o femeie să ia copilul de la grădiniță este o obligație, dar pentru un bărbat este un drept*”, a spus un participant, evidențiind stereotipul tradițional. Acest dezechilibru în distribuția responsabilităților familiale face ca femeile să fie adesea suprasolicitate și să acumuleze oboseală, fiind vulnerabile la ritmul accelerat al muncii și al reformelor din justiție. Mărturia altei profesioniste relevă dificultatea revenirii după un concediu de maternitate prelungit: după 4 ani de absență pentru îngrijirea copiilor, la întoarcerea în Procuratură a constatat că interveniseră multiple reforme, sisteme informatice noi și modificări legislative, fiind necesar încă un an pentru a recupera decalajul profesional.

Astfel de experiențe justifică pe deplin implementarea unor politici instituționale de sprijin la revenirea din concedii (cursuri de reintegrare, tutorat, adaptarea temporară a sarcinilor) și, în general, adoptarea unei culturi organizaționale sensibile la nevoile angajaților cu responsabilități de îngrijire. Studiul evidențiază că eforturile de asigurare a echilibrului muncă-viață nu sunt doar o chestiune de bunăstare individuală, ci contribuie direct la eficiența și integritatea sistemului de justiție: evitarea epuizării profesioniștilor conduce la decizii de o calitate mai bună, la scăderea erorilor judiciare și la retenția talentelor în sistem.

În ceea ce privește securitatea, sănătatea și demnitatea la locul de muncă, legislația națională (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă) impune angajatorilor – inclusiv instituțiilor din sistemul judiciar – să asigure condiții de lucru sigure și să evalueze riscurile profesionale, inclusiv riscurile psihosociale legate de stres, volumul de muncă excesiv sau hărțuire. Aceste obligații, corelate cu standardele UE (Directiva 89/391/CEE privind securitatea în muncă), sunt deopotrivă relevante pentru personalul din justiție și pentru angajații din cabinetele de avocați sau notariate. Studiul arată că demnitatea în muncă este protejată de instrumente internaționale ratificate de Moldova, precum Carta Socială Europeană (art. 26) care obligă statul să prevină și să combată hărțuirea sexuală și morală la locul de muncă.

Aceste prevederi sunt transpuse intern prin Legea nr. 121/2012, care definește hărțuirea (inclusiv sexuală) ca o formă de discriminare și obligă orice angajator (public sau privat) să ia măsuri de prevenire și sancționare a acestor comportamente. În domeniul justiției, aceasta se traduce prin necesitatea existenței unor politici interne anti-hărțuire în instanțe, procuraturi, precum și în organizațiile profesiilor liberale. Totuși, din datele disponibile, reiese că asemenea politici nu sunt încă sistematic implementate peste tot. Nu au fost raportate cazuri răsunătoare

de hărțuire sexuală în profesiile juridice din Republica Moldova în perioada analizată, însă lipsa plângerilor nu echivalează cu absența fenomenului – dimpotrivă, focus-grupurile și chestionarul indică faptul că discriminarea de gen ia adesea forme subtile sau greu de probat, iar persoanele afectate ezită să raporteze formal incidentele de hărțuire ori comportament discriminatoriu.

Acest context sugerează o posibilă neîncredere în mecanismele actuale de remediere sau teama de repercusiuni, subliniind importanța consolidării cadrului instituțional de raportare și suport. Consiliul pentru Egalitate, organul specializat în combaterea discriminării, a examinat în intervalul 2020–2025 un număr de 17 plângeri înaintate de reprezentanți ai profesiilor juridice invocând discriminarea pe criteriul de sex sau de statut profesional. Printre acestea, un caz din 2020 a constatat discriminarea directă pe criteriul de sex și maternitate față de o femeie (avocat stagiar) căreia i s-a refuzat continuarea stagiului din motivul alăptării copilului, încălcându-i-se astfel dreptul la muncă în condiții de egalitate. Astfel de situații scot în evidență persistența prejudecăților despre rolul femeii-mame în profesie și necesitatea sancționării lor. Per ansamblu, studiul concluzionează că, deși legislația prevede sancțiuni pentru hărțuire și discriminare, este nevoie de o aplicare mai fermă și de crearea unui mediu organizațional încurajator pentru victime – prin proceduri confidențiale, protecție împotriva represaliilor și training periodic al personalului privind toleranța zero la hărțuire.

Participantele la focus-grupuri au subliniat că „sarcinile familiale și cele ce țin de maternitate și îngrijirea copiilor reprezintă o provocare” constantă. Distribuția inegală a responsabilităților familiale se reflectă în suprasolicita-rele femeilor, care „după ce finalizează programul de muncă trebuie să ia copilul de la grădiniță, să facă sarcinile casnice, temele cu copiii, să îi pună pe toți la somn și să pregătească pentru copii toate cele necesare pentru a doua zi – și așa până la ora 1 noaptea”.

În plus, presiunea societală asupra femeilor de a „arăta bine” și de a îndeplini roluri multiple – profesionale, materne și familiale – accentuează vulnerabilitatea lor în fața ritmului accelerat al reformelor din justiție. O participantă a mărturisit: „Eu am stat 4 ani în concediu de îngrijire a copilului... când am revenit, am avut nevoie de un an ca să îmi revin, deoarece timp de 4 ani în procuratură s-au produs mai multe reforme, s-au implementat sisteme informaționale, multe s-au schimbat în legislație”. Această experiență relevă lipsa unor mecanisme instituționale de sprijin pentru reintegrarea profesională a femeilor după concediile parentale, precum și necesitatea unor politici care să faciliteze tranziția înapoi la activitatea profesională.

Analiza egalității de remunerare relevă diferențe semnificative între profesiile juridice, în funcție de statutul profesional. În cazul judecătorilor și procurorilor, care activează în funcție publică, sistemul de salarizare este unitar și transparent, bazat pe grade și vechime, fără diferențe formale de gen. Salariile sunt competitive și previzibile, cu indexări periodice, iar datele nu indică diferențe salariale sistematice între femei și bărbați la același nivel ierarhic.

În cazul avocaților, notarilor și executorilor judecătorești, care activează în profesii liberale, veniturile sunt variabile și depind de volumul activității, de clientelă și de capacitatea de negociere. Nu există date dezagregate pe gen privind veniturile medii, ceea ce face dificilă evaluarea egalității de remunerare. Totuși, studiul sugerează că femeile din profesiile liberale pot fi dezavantajate prin accesul limitat la rețelele profesionale predominant masculine, dificultățile în atragerea clienților de prestigiu din cauza stereotipurilor de gen și provocările în negocierea onorariilor în contextul unor prejudecăți despre competența profesională.

Analiza datelor de la Casa Națională de Asigurări Sociale privind concediile de maternitate și prestațiile sociale relevă diferențe semnificative între profesiile juridice. Procurorii beneficiază de un acces bun la prestații, cu indemnizații peste media națională. În ultimii 5 ani, numărul femeilor procuroare în concediu de maternitate a variat între 18 și 34 anual, cu o prezență constantă (7–11 femei) la indemnizații pentru creșterea copilului, cu cuantumuri crescătoare (maxim 105 693 de lei în 2025). Judecătorii prezintă o prezență modestă în concediu de maternitate (maxim 11 în 2021, 9 în 2024), dar indemnizații mari (până la 110 574 de lei), iar indemnizațiile medii pentru îngrijirea copiilor de până la 3 ani variază între 6 199 și 9 349 de lei.

Executorii judecătorești au o prezență modestă constantă (2 – maxim 4 beneficiare), nu își suspendă licența și beneficiază de indemnizații medii ridicate (până la 177 693 de lei în 2024), iar în ultimii 5 ani, doar o femeie executor judecătoresc și-a suspendat activitatea pe motiv de concediu de îngrijire a copilului. În cazul avocaților, se observă o scădere constantă de la 12 în 2022 la doar 3 în 2025 în privința aflării în concediu de maternitate. Această tendință poate reflecta o scădere a natalității în rândul avocaterilor sau o posibilă migrare profesională, iar indemnizația de maternitate înregistrează o valoare ridicată în 2023 (92 474 de lei), aproape dublă față de anii anteriori.

Începând cu anul 2021, liber-profesioniștii ce practică activitate în sectorul justiției beneficiază de toate tipurile de prestații de asigurări sociale de stat în cazul în care au declarat și achitat contribuția de asigurări sociale de stat obligatorie. Cu toate acestea, sistemul de taxă obligatorie poate dezavantaja femeile din profesiile liberale care au perioade de inactivitate din cauza sarcinii și maternității, întrucât contribuția se achită lunar, indiferent

de volumul efectiv de activitate, ceea ce poate constitui o povară financiară suplimentară în perioadele de concediu parental.

O constatare transversală majoră este lipsa unor date statistice complete și dezagregate pe sexe pentru toate aspectele carierei în profesii juridice. Deși unele instituții, precum Consiliul Superior al Magistraturii și Consiliul Superior al Procurorilor, furnizează date parțiale, nu există un sistem unitar și sistematic de colectare, analiză și publicare a datelor privind candidații înscriși, admiși și promovați la concursuri, rezultatele pe probe și ratele de succes dezagregate pe gen, numirile în funcții de conducere, numărul și soluțiile contestațiilor, veniturile medii în profesii libere, participarea la formarea profesională continuă și sancțiunile disciplinare. Recomandarea Generală CEDAW nr. 9 (1989) cere explicit colectarea și publicarea periodică de date statistice dezagregate pe sexe, pentru a identifica și corecta efectele dispare. Absența acestor date face imposibilă evaluarea precisă a egalității de gen și identificarea zonelor care necesită intervenții corective, limitând capacitatea instituțiilor de a monitoriza progresul și de a adopta măsuri bazate pe evidențe.

Studiul a explorat percepțiile privind necesitatea măsurilor speciale temporare, precum cotele de gen sau cerințele de reprezentare echitabilă, pentru remediarea dezechilibrelor de gen. Rezultatele relevă o divizare a opiniilor: 32 % consideră că astfel de măsuri ar contribui semnificativ la asigurarea egalității de șanse, 27 % au optat pentru răspunsul „parțial”, recunoscând potențialul acestor măsuri, dar cu rezerve privind aplicabilitatea sau eficiența lor, iar 22 % nu văd rostul acestor măsuri, considerând că egalitatea ar trebui realizată exclusiv prin merit și competență, fără intervenții corective.

Această divizare evidențiază tensiunea conceptuală între principiul meritocrației și necesitatea intervențiilor structurale pentru corectarea inegalităților de gen. Respingerea măsurilor speciale de către un sfert dintre respondente poate reflecta o înțelegere limitată a discriminării indirecte și a barierelor sistemice care afectează disproporționat femeile. Pe de altă parte, susținerea acestor măsuri de către o treime dintre participanți indică o conștientizare crescândă că egalitatea formală nu este suficientă în absența unor mecanisme instituționale care să asigure echitatea reală.

Comparația cu datele europene din raportul CEPEJ 2024 relevă atât progrese, cât și decalaje semnificative. În cazul judecătorilor, Republica Moldova se situează aproape de media europeană, cu 51 % femei (comparativ cu 57 % la nivel european), iar în cazul executorilor judecătorești, țara noastră depășește media europeană, cu 47 % femei față de 40 %. Notariatul este aliniat la tendințele de feminizare din țările cu sistem notarial latin, cu 79 % femei. Cu toate acestea, există decalaje semnificative în cazul procurorilor, unde Republica Moldova înregistrează 32,6 % femei, cu 20 de puncte procentuale sub media europeană de 54 %, și al avocaților, cu 30,1 % femei, cu 14 puncte procentuale sub media europeană de 44 %. În ceea ce privește funcțiile de conducere, doar 35 % dintre instanțe sunt conduse de femei, sub pragul parității, iar doar 16 % dintre procurorii-șefi sunt femei, una dintre cele mai scăzute ponderi din Europa.

Mai mult, în timp ce la nivel european se observă tendințe clare de creștere a ponderii femeilor în profesii juridice – în 24 din 32 de țări procentul femeilor între noii judecători recrutați în 2022 a depășit deja ponderea existentă, iar în 12 state membre ale Consiliului Europei femeile erau majoritare în avocatură în 2022, față de 7 state în 2018 – în Republica Moldova, avocatura a stagnat complet (30 % în 2025 și 30 % în 2018), iar procuratura a înregistrat episoade de regres (nicio femeie admisă în 2021). Această stagnare și regres în contextul tendințelor europene de creștere subliniază necesitatea unor intervenții urgente și țintite pentru alinierea la standardele europene și pentru asigurarea unei participări echitabile a femeilor în toate profesii juridice.

Pe lângă cadrul legal și normativ, un rol esențial îl au mecanismele instituționale – atât formale, cât și informale – menite să sprijine femeile în parcursul lor profesional. Studiul identifică mai multe astfel de mecanisme existente sau necesare:

- Consiliul pentru Egalitate este principala instituție națională specializată în combaterea discriminării, având competența de a examina plângeri individuale și de a emite constatări și recomandări. Deși nu este exclusiv destinat sectorului justiției, Consiliul a abordat cazuri importante care priveau profesii juridice, evidențiind probleme sistemice (ex. discriminarea avocaților în accesul la pensie, tratamentul diferit al grefierelor revenite din concediu de maternitate etc.). Recomandările Consiliului determină corectarea unor prevederi și oferirea unui ghidaj metodologic instituțiilor implicate. Studiul recomandă consolidarea colaborării între instituții. Consiliul ar putea, de exemplu, să ofere instituțiilor judiciare *traininguri dedicate* despre prevenirea hărțuirii și a discriminării, precum și să notifice CSM/CSP atunci când constată abateri în sistem, pentru ca acestea să ia măsuri disciplinare complementare.
- Organizațiile profesionale și asociațiile de femei au o responsabilitate majoră în promovarea egalității, dat fiind statutul lor de autoreglementare. Studiul arată că până acum aceste organisme au avut inițiative sporadice, dar nu o strategie coerentă de gen. Există însă exemple pozitive: *Asociația Femeilor Avocate*

din Moldova (FAM) și Asociația Femeilor din Procuratură s-au dovedit actori-cheie în sprijinirea colegelor lor. FAM, de pildă, s-a implicat în obținerea dreptului avocatei la concediu de maternitate plătit și alte prestații sociale, activism recunoscut de participantele la studiu ca având efecte concrete. De asemenea, FAM organizează periodic evenimente de *networking* și mentorat, creând o platformă unde avocatele tinere pot primi îndrumare din partea celor experimentate. În Procuratură, asociația de femei a lansat proiecte precum „*Leadershipul feminin în justiție*”, un program care promovează abilitățile de lider ale procuroarelor și le încurajează să candideze la funcții superioare. Astfel de inițiative au potențialul de a schimba treptat cultura organizațională și de a inspira instituțiile formale să adopte politici similare. Studiul evidențiază necesitatea ca CSM, CSP, UAM, UNEJ, Camera Notarială să colaboreze și să susțină aceste organizații de femei, în loc să le perceapă ca pe niște structuri paralele.

- Rețele de mentorat și sprijin profesional – lipsa unor programe structurate de mentorat reprezintă un gol care, odată umplut, ar putea avea efecte transformatoare. În prezent, parcursul profesional în justiție este adesea unul individual, unde fiecare își caută singur mentori și modele (deseori în mod informal). Au fost semnalate cazuri în care accesul la un mentor depinde de relațiile personale sau de noroc – de exemplu, un tânăr avocat fără rude sau prieteni în breaslă poate întâmpina greutăți în a-și găsi un îndrumător dispus să-l ia în stagiul. Pentru a elimina acest caracter aleatoriu, participanții au propus crearea unei baze de date publice cu avocați îndrumători acreditați, gestionată de Uniunea Avocaților. Mai mult, un program național de mentorat pentru femeile din profesiile juridice – care să funcționeze în fiecare breaslă, eventual sub egida instituțiilor de formare (INJ pentru judecători/procurori, Institutul Național al Justiției sau Centrul de instruire al avocaților, notarilor etc.) – ar putea accelera ritmul de egalizare. Studiul oferă exemple internaționale: în Regatul Unit funcționează programul *Pre-Application Judicial Education (PAJE)*, care oferă un sprijin structurat candidaților aspiranți la magistratură din grupuri subreprezentate; Law Society of Ireland derulează anual programul *Women in Leadership Mentoring*, prin care avocatele sunt conectate cu mentori seniori pentru a le ghida spre poziții de conducere; în Germania, mai multe landuri (începând cu Saxonia Inferioară) au implementat din 2015 programe anuale de mentorat pentru femei în justiție, axate pe dezvoltarea abilităților manageriale și crearea rețelelor profesionale. Aceste inițiative au demonstrat rezultate măsurabile: a crescut numărul de candidaturi feminine la funcții de judecător, a sporit ponderea femeilor promovate și s-a îmbunătățit retenția acestora după concediile de maternitate.
- Date, monitorizare și transparență: un mecanism transversal de sprijin, identificat ca absolut necesar, este monitorizarea sistematică a egalității de gen în profesiile juridice.

În ansamblu, constatările studiului conturează un tablou complex: pe de o parte, progrese notabile – cadrul legal anti-discriminare este bine reglementat, femeile s-au integrat masiv în profesiile juridice și chiar au depășit numeric bărbații în unele domenii (judecători, notari), există voință la nivel declarativ pentru egalitate de șanse și exemple de bune practici în plan internațional ce pot fi replicate; pe de altă parte, obstacole persistente – segregarea pe orizontală și pe verticală (femeile concentrate în anumite profesii sau niveluri ierarhice), stereotipurile de gen adânc înrădăcinate care influențează cultura organizațională, dificultatea de a concilia rolurile profesionale și familiale într-un mediu tradițional, precum și o anumită inerție instituțională în a aborda explicit aceste probleme.

Provocarea actuală pentru Republica Moldova este să transforme egalitatea formală deja atinsă în egalitate de facto, resimțită în fiecare etapă a carierei femeilor din justiție. Acest lucru implică un efort susținut și coordonat la nivel legislativ și instituțional. Studiul subliniază că sunt necesare măsuri suplimentare inspirate din bunele practici internaționale, adaptate contextului național, pentru a consolida participarea femeilor și a elimina barierele rămase. Printre direcțiile-cheie de acțiune identificate se numără: implementarea unor programe formale de mentorat structurat și crearea rețelelor de sprijin profesional între femeile din diferite profesii juridice, pentru a le ghida și motiva spre poziții de leadership; stabilirea unor criterii de promovare transparente și neutre din perspectiva genului, însoțite de monitorizarea atentă a rezultatelor, pentru a asigura că evaluarea se face strict pe bază de merit; adoptarea unor politici organizaționale ferme de echilibru muncă-familie, cum ar fi programele de lucru flexibil acolo unde e posibil, facilitățile pentru părinți și o cultură a respectului față de timpul personal al angajaților.

RECOMANDĂRI LEGISLATIVE ȘI INSTITUȚIONALE

Pe baza constatărilor prezentate în acest studiu, care evidențiază atât progresele semnificative înregistrate în ultimele decenii, cât și obstacolele persistente în calea realizării unei egalități de gen reale și efective în profesiile juridice din Republica Moldova, se impune adoptarea unui set comprehensiv și integrat de măsuri legislative și instituționale. Aceste recomandări vizează traducerea egalității formale, garantată de cadrul legal actual, în

egalitate efectivă, prin intervenții normative concrete, politici instituționale de implementare, mecanisme de monitorizare și responsabilizare, precum și schimbarea mentalităților și a practicilor discriminatorii. Recomandările sunt structurate în șase direcții strategice majore, fiecare abordând aspecte specifice identificate ca prioritate în cadrul cercetării.

1. Consolidarea cadrului legislativ și eliminarea discriminării indirecte

1.1. Flexibilizarea formării inițiale pentru compatibilitatea cu maternitatea

Cadrul normativ actual privind statutul audientului la Institutul Național al Justiției generează dificultăți structurale pentru femeile aflate în concediu de maternitate sau de îngrijire a copilului, constituind o formă de discriminare indirectă care afectează disproporționat accesarea femeilor în profesii de judecător și procuror. Obligativitatea frecventării orelor de studiu conform orarului stabilit și participarea la stagiile de practică, în condițiile în care absențele nemotivate constituie abatere disciplinară și temei de încetare a statutului, creează bariere reale pentru femeile cu responsabilități parentale. În cadrul focus-grupurilor, participantele au relatat experiențe în care au fost nevoite să participe la cursuri „la câteva zile după ce au născut”, fiind dependente exclusiv de sprijinul familiei pentru îngrijirea nou-născutului.

Se recomandă modificarea cadrului legal pentru a introduce posibilitatea suspendării temporare a calității de audient în perioada postnatală și de îngrijire a copilului, fără ca aceasta să constituie temei de încetare a statutului. Această suspendare ar trebui însoțită de mecanisme clare de recuperare a materiei prin cursuri de reintegrare sau formare la distanță, pentru a facilita tranziția înapoi la activitatea de formare. Este esențial ca perioada de suspendare să nu afecteze negativ evaluarea finală sau șansele de numire în funcție, iar această facilitare ar trebui extinsă și către audienții bărbați care doresc să beneficieze de concediu parental, în spiritul promovării unei distribuții echitabile a responsabilităților familiale.

1.2. Armonizarea regimului concediilor parentale în profesiile liberale

Deși începând cu anul 2021 liber-profesioniștii din sectorul justiției beneficiază de prestații de asigurări sociale de stat, sistemul de taxă fixă poate dezavantaja femeile care au perioade de inactivitate din cauza sarcinii și maternității. Datele analizate indică o scădere constantă a femeilor avocate care au fost în concediu de maternitate, de la 12 în 2022 la doar 3 în 2025, ceea ce poate reflecta existența unor bariere economice sau administrative care descurajează accesul la prestațiile sociale.

Se recomandă revizuirea cadrului legal aplicabil profesiilor liberale pentru a introduce un sistem de contribuții sociale mai flexibil, care să permită alegerea modalității de asigurare socială, fie prin sistemul public de asigurări sociale, fie prin fondurile profesionale de pensii, care funcționează ca sisteme autonome de asigurare socială pentru profesiile juridice liberale¹⁴⁹, ori prin alte forme flexibile și adaptate de asigurare socială, compatibile cu particularitățile exercitării independente a profesiei, precum și facilități fiscale pentru perioadele de concediu parental. Este important să se asigure că suspendarea activității pentru maternitate sau îngrijirea copilului nu afectează statutul profesional, licența de exercitare sau vechimea în profesie. Totodată, ar trebui elaborate ghiduri detaliate și campanii de informare privind drepturile la prestații sociale pentru liber-profesioniști, pentru a asigura că toate femeile din profesiile liberale juridice cunosc și pot accesa aceste drepturi. Monitorizarea sistematică a accesului la prestații, prin colectarea și publicarea anuală de date dezagregate pe sexe, va permite identificarea eventualelor bariere și ajustarea politicilor în consecință.

¹⁴⁹ În Europa există mai multe modele de asigurări sociale pentru profesiile juridice liberale (avocați, notari, executori), iar în unele state profesioniștii pot opta între **sistemul public de asigurări sociale și scheme profesionale sau private de pensii/asigurări**. Exemple relevante includ:

Germania – avocații pot fi scutiți de participarea la sistemul public de pensii și pot contribui la **fondurile profesionale de pensii ale barourilor (Versorgungswerke)**, care funcționează ca sisteme autonome de asigurare socială pentru profesiile juridice.

Italia – profesiile liberale (inclusiv avocații și notarii) sunt acoperite de **case profesionale de previdență**, care funcționează ca sisteme autonome de asigurări sociale și pensii pentru fiecare profesie.

Olanda și Regatul Unit – profesioniștii independenți pot participa la sistemul public de pensii de bază, dar au și posibilitatea de a constitui **scheme private sau ocupaționale de pensii** pentru completarea sau substituirea parțială a protecției sociale.

Elveția și unele state nordice – există sisteme mixte în care profesioniștii pot combina **pensiile publice cu scheme private sau ocupaționale**.

1.3. Instituționalizarea colectării și publicării datelor dezagregate pe sexe

Una dintre cele mai semnificative constatări ale studiului este lipsa unor date statistice complete și dezagregate pe sexe pentru toate aspectele carierei în profesiile juridice. Recomandarea Generală CEDAW nr. 9 cere explicit colectarea și publicarea periodică de date statistice dezagregate pe sexe, pentru a identifica și corecta efectele dispartate. Absența acestor date face imposibilă evaluarea precisă a egalității de gen și identificarea zonelor care necesită intervenții corective.

Se recomandă amendarea cadrului legal care să instituționalizeze obligația de colectare și publicare anuală de date dezagregate pe sexe de către toți actorii care gestionează accesarea și promovarea în profesiile juridice. Cadrul legal ar trebui să definească în mod exhaustiv lista indicatorilor obligatorii: numărul candidaților înscriși și admiși la concursuri, rezultatele la fiecare probă, ratele de succes, distribuția funcțiilor de conducere, participarea la formarea profesională continuă, sesizările disciplinare și prestațiile sociale. Dezvoltarea unei platforme online centralizate, care să agreghe și să publice anual datele colectate, va facilita accesul public și analiza independentă. Fiecare instituție implicată ar trebui să desemneze un punct focal responsabil de colectarea și raportarea datelor, iar toate rapoartele anuale publice ar trebui să includă capitole dedicate egalității de gen.

1.4. Consolidarea garanțiilor procedurale în concursurile de accesare și promovare

Studiul evidențiază diferențe semnificative în ratele de succes între femei și bărbați la anumite concursuri și probe. De exemplu, în cazul transferurilor laterale între judecătorii, rata de succes este mai ridicată în rândul bărbaților comparativ cu femeile, iar în cazul promovării la curțile de apel, au promovat aproximativ 41,3 % dintre candidații bărbați, comparativ cu 31,6 % dintre candidatele femei. Aceste discrepante pot indica existența unor forme subtile de discriminare sau a unor criterii de evaluare care favorizează indirect bărbații.

Se recomandă revizuirea regulamentelor de organizare a concursurilor pentru a introduce mecanisme de proiectare anti-parțialitate, inclusiv anonimizarea probelor scrise, utilizarea de grile de evaluare standardizate pentru probele orale și asigurarea unei compoziții echilibrate de gen în comisiile de examen. Toți membrii comisiilor de evaluare ar trebui să participe la cursuri de formare privind recunoașterea și combaterea prejudecăților/părtinirilor inconștiente, pentru a reduce influența stereotipurilor de gen asupra procesului de evaluare. Toate deciziile de respingere sau nepromovare ar trebui motivate detaliat, cu trimitere expresă la criteriile publicate și la punctajele obținute. Publicarea statisticilor post-concurs, dezagregate pe sexe, va permite monitorizarea externă și identificarea eventualelor tipare de discriminare.

În particular, se recomandă introducerea unor măsuri procedurale care să elimine barierele de facto fără a cobori standardele de competență. De exemplu, stabilirea calendarului concursurilor cu suficientă anticipare și posibilitatea reprogramării probelor în cazuri justificate (sarcină, concediu de maternitate/îngrijire a copilului etc.), așa cum recomandă Carta Socială (art. 8, 20, 27). Astfel se evită discriminarea indirectă prin ajustarea condițiilor de accesare la realitățile familiale. În situațiile în care monitorizarea datelor relevă dezechilibre persistente (de ex. subreprezentare sistematică a femeilor), să fie activate măsuri speciale limitate în timp. Acestea pot include programe de informare dedicate viitoarelor candidate, cursuri de pregătire țintită și mentorat profesional înainte concursurilor. Recomandarea Generală CEDAW nr. 25 permite astfel de intervenții pentru accelerarea echității de facto, atâta timp cât selecția rămâne bazată pe merit.

2. Combaterea „plafonului de sticlă” și promovarea accederii la funcțiile de conducere

Una dintre cele mai semnificative constatări ale studiului este existența unui „plafon de sticlă” persistent care limitează accesarea femeilor la funcțiile de conducere în toate profesiile juridice. Deși femeile reprezintă 54,6 % din totalul judecătorilor, doar 35 % dintre instanțe sunt conduse de femei, iar la curțile de apel doar 16,7 % dintre funcțiile de conducere sunt deținute de femei. În cazul procurorilor, doar 16 % dintre procurorii-șefi sunt femei. Această discrepanță între prezența numerică și reprezentarea în conducere indică existența unor bariere informale sau a unor prejudecăți de gen care limitează ascensiunea profesională a femeilor.

2.1. Elaborarea criteriilor transparente de promovare în funcții de conducere

Rezultatele chestionarului arată că doar o treime dintre respondente consideră procesul de promovare ca fiind obiectiv și transparent, în timp ce majoritatea exprimă incertitudine sau percepții negative, indicând o nevoie clară de clarificare și standardizare a criteriilor de avansare profesională.

Se recomandă ca Consiliul Superior al Magistraturii și Consiliul Superior al Procurorilor să adopte regulamente detaliate privind criteriile și procedurile de promovare în funcții de conducere. Aceste regulamente ar trebui să definească explicit criteriile de eligibilitate și criteriile de evaluare, cu ponderi clare pentru fiecare: competența profesională, integritatea și conduita etică, capacitățile manageriale și de leadership, contribuțiile la formarea profesională și dezvoltarea instituțională. Procedurile de evaluare ar trebui standardizate, cu publicarea prealabilă a criteriilor, constituirea comisiilor de evaluare cu o compoziție echilibrată de gen, desfășurarea unor interviuri structurate bazate pe grile prestabilite și elaborarea rapoartelor de evaluare detaliate pentru fiecare candidat. Asigurarea unor mecanisme efective de contestare și publicarea anuală a statisticilor privind concursurile de promovare, dezagregate pe sexe, vor contribui la creșterea transparenței și încrederii în sistem.

2.2. Instituționalizarea programelor de mentorat și dezvoltare a leadershipului feminin

Focus-grupurile au evidențiat lipsa unei rețele de mentorat feminin și absența unor mecanisme instituționale de sprijin, rezultatul fiind un mediu în care femeile se confruntă cu dificultăți în a excela simultan pe plan profesional și familial. Experiențele internaționale demonstrează eficiența programelor de mentorat în reducerea „plafonului de sticlă” și în pregătirea femeilor pentru funcțiile de conducere.

Se recomandă ca Consiliul Superior al Magistraturii și Consiliul Superior al Procurorilor, cu sprijinul Consiliului Europei sau al altor parteneri internaționali, să lanseze programe de mentorat pentru judecătore și procuroare cu potențial de leadership. Aceste programe ar trebui să includă selecția transparentă a persoanelor mentorate și a mentorilor, asocierea acestora pe baza criteriilor de compatibilitate, organizarea unor întâlniri regulate și ateliere de dezvoltare a competențelor de leadership. Conținutul programelor ar trebui să acopere dezvoltarea competențelor manageriale, expunerea la sarcini de management prin urmărire a activității, gestionarea stereotipurilor de gen și construirea rețelelor profesionale. Monitorizarea și evaluarea programelor, inclusiv analiza ratei de promovare a participantelor în următorii ani, va permite identificarea bunelor practici și extinderea programelor către profesiile liberale, prin intermediul Uniunii Avocaților, Camerei Notariale și Uniunii Executorilor.

2.3. Evaluarea oportunității măsurilor speciale temporare

Studiul relevă dezechilibre semnificative și persistente în anumite profesii și funcții: procuratura cu doar 32,6 % femei, avocatura cu stagnare la 30 % femei din 2018 până în 2025, funcțiile de conducere cu doar 16 % procurori-șefi femei. Deși opiniile sunt divizate, măsurile speciale temporare sunt recunoscute de standardele internaționale ca instrumente legitime pentru accelerarea egalității de facto.

Se recomandă realizarea unei analize comprehensive a profesiilor și funcțiilor cu dezechilibre persistente, pentru a identifica cauzele acestor dezechilibre: barierele structurale, discriminarea directă sau indirectă, stereotipurile de gen, factorii culturali sau sociali. Pe baza acestei analize și a unei consultări publice largi cu profesioniștii din domeniu, organizațiile societății civile și experții în egalitate de gen, ar putea fi luate în considerare măsuri speciale temporare precum țintele minime de reprezentare în listele scurte pentru funcțiile de conducere, procedurile de selecție echilibrată în situații de competențe aproximativ egale sau programele de încurajare a candidaturilor din genul subreprezentat. Orice măsuri adoptate ar trebui să fie expres calificate ca temporare și să includă clauze de revizuire periodică, pentru a evalua impactul și a decide asupra continuării, ajustării sau eliminării lor.

3. Politicile de echilibru muncă-viață privată și concilierea responsabilităților

Una dintre cele mai semnificative provocări pentru femeile din profesiile juridice o reprezintă dificultatea armonizării vieții profesionale și familiale într-un mediu tradițional exigent. Distribuția inegală a responsabilităților familiale, reflectată în percepția că „pentru o femeie să ia copilul de la grădiniță este o obligație, dar pentru un bărbat este un drept”, accentuează vulnerabilitatea femeilor în fața ritmului accelerat al reformelor din justiție.

3.1. Dezvoltarea infrastructurii de sprijin pentru îngrijirea copiilor

Se recomandă ca Consiliul Superior al Magistraturii și Consiliul Superior al Procurorilor să evalueze oportunitatea și fezabilitatea amenajării unor spații de îngrijire a copiilor în sediile instanțelor și procuraturilor mari, pentru a facilita accesul judecătorilor și procurorilor cu copii mici. Aceste spații ar putea fi gestionate direct de instituții sau prin parteneriate cu furnizori privați de servicii de îngrijire a copiilor, cu asigurarea unor tarife preferențiale pentru angajați. În cazul în care amenajarea unor spații proprii nu este fezabilă, instituțiile ar trebui să încheie parteneriate cu furnizori privați pentru a asigura locuri rezervate și tarife reduse. De asemenea, ar putea fi evaluat

un sistem de subvenții pentru acoperirea parțială a costurilor de îngrijire a copiilor pentru profesioniștii cu copii de până la 6 ani.

3.2. Flexibilizarea programului de lucru și facilitarea muncii la distanță

Se recomandă introducerea posibilității de a beneficia de un program flexibil de lucru pentru judecătorii și procurorii care au copii de până la 6 ani sau care îngrijesc persoane cu dizabilități, cu menținerea numărului total de ore săptămânale, dar cu posibilitatea de a ajusta orele de începere și de finalizare a programului. Pentru activitățile care nu necesită prezența fizică în instanță sau procuratură, ar trebui facilitată munca la distanță pentru un număr limitat de zile pe săptămână, cu asigurarea echipamentelor tehnice necesare. Pentru profesiile liberale, care beneficiază deja de o anumită flexibilitate, organizațiile profesionale ar trebui să promoveze bune practici de echilibru muncă-viață privată, prin ghiduri practice privind gestionarea timpului, campanii de sensibilizare privind importanța sănătății mintale și facilitarea accesului la serviciile de consiliere psihologică.

3.3. Programe de reintegrare după concediile parentale

O participantă la focus-grup a mărturisit că după patru ani de concediu de îngrijire a copilului, a avut nevoie de un an pentru a se reintegra profesional, deoarece în acest interval s-au produs multiple reforme, s-au implementat sisteme informaționale noi și s-au schimbat multe în legislație. Această experiență relevă lipsa unor mecanisme instituționale de sprijin pentru reintegrarea profesională.

Se recomandă ca Institutul Național al Justiției să organizeze cursuri speciale de actualizare pentru judecătorii și procurorii care revin din concedii parentale lungi, acoperindu-se modificările legislative, noile sisteme informatice, jurisprudența relevantă și tehnicile de gestionare a stresului. Pentru primele luni după revenire, ar trebui desemnat un mentor sau coleg de sprijin care să faciliteze adaptarea la schimbările intervenite. O perioadă de tranziție cu volum redus de lucru sau cu repartizarea de dosare mai simple va permite readaptarea treptată la ritmul de lucru. Asigurarea accesului gratuit la serviciile de consiliere psihologică pentru profesioniștii care întâmpină dificultăți în procesul de reintegrare va contribui la reducerea stresului și anxietății asociate revenirii.

4. Combaterea stereotipurilor de gen și a discriminării subtile

Studiul evidențiază că discriminarea de gen în profesiile juridice se manifestă adesea în forme subtile, greu de documentat și contestat. Focus-grupurile au relevat persistența unor stereotipuri de gen profund înrădăcinate, care influențează percepțiile și deciziile profesionale, creând discriminare subtilă.

4.1. Integrarea perspectivei de gen în formarea inițială și continuă

Se recomandă ca Institutul Național al Justiției să introducă în curriculumul de formare inițială pentru judecători și procurori un modul obligatoriu privind egalitatea de gen, stereotipurile de gen și discriminarea, care să acopere cadrul juridic național și internațional, mecanismele psihologice ale stereotipurilor, impactul acestora asupra procesului judiciar și obligațiile profesioniștilor în aplicarea principiului egalității. Toți judecătorii, procurorii și membrii comisiilor de evaluare ar trebui să participe periodic la cursuri de formare continuă privind egalitatea de gen și combaterea stereotipurilor inconștiente. Perspectiva de gen ar trebui integrată transversal în toate modulele de formare profesională, pentru a asigura o abordare holistică. Uniunea Avocaților, Camera Notarială și Uniunea Executorilor ar trebui să introducă module similare în programele lor de formare profesională continuă.

4.2. Campanii de sensibilizare și schimbare a mentalităților

Se recomandă lansarea de campanii de sensibilizare privind egalitatea de gen în profesiile juridice adresate profesioniștilor din domeniu. Aceste campanii ar putea include spoturi video cu femei în funcții de conducere care vorbesc despre parcursul lor profesional, materiale informative privind drepturile femeilor și mecanismele de protecție împotriva discriminării, precum și evenimente publice cu participarea experților naționali și internaționali. Promovarea activă a modelelor feminine demne de urmat, prin interviuri în presa de specialitate, prezentarea biografiilor pe site-urile instituțiilor și organizarea de evenimente dedicate, va contribui la schimbarea percepțiilor. Este esențială implicarea activă a bărbaților în eforturile de promovare a egalității, prin campanii de sensibilizare adresate lor și încurajarea bărbaților din funcțiile de conducere să devină „campioni ai egalității de gen”.

4.3. Mecanisme efective de raportare și sancționare a discriminării și hărțuirii

Se recomandă ca toate instituțiile din sistemul de justiție și organizațiile profesionale să adopte politici scrise anti-hărțuire și anti-discriminare, care să definească clar comportamentele interzise, să ofere exemple concrete și să stabilească obligațiile instituției în prevenirea și sancționarea acestora. Fiecare instituție ar trebui să desemneze persoane de încredere, cu formare specializată, care să primească sesizări într-un cadru confidențial, să ofere sprijin victimelor și să faciliteze accesul la procedurile de investigare. Procedurile de investigare ar trebui să fie clare, rapide și imparțiale, cu posibilitatea dispunerii de măsuri provizorii pentru protecția victimei. În cazul confirmării discriminării sau hărțuirii, trebuie aplicate sancțiuni efective, proporționale și disuasive. Protecția expresă împotriva victimizării și raportarea anuală publică a statisticilor privind sesizările vor contribui la creșterea încrederii în aceste mecanisme.

5. Monitorizare, evaluare și responsabilizare instituțională

Fără un sistem de monitorizare și evaluare continuă, progresul către egalitatea de gen rămâne fragmentat și nesistematic. Experiențele internaționale demonstrează că mecanismele de monitorizare cu raportare publică și responsabilizare sunt esențiale pentru asigurarea implementării efective a politicilor de egalitate.

5.1. Crearea unui mecanism permanent de monitorizare a egalității de gen

Se recomandă instituirea unui Grup de lucru interinstituțional privind egalitatea de gen în profesiile juridice, cu participarea reprezentanților instituțiilor publice, organizațiilor profesionale, instituțiilor de monitorizare și organizațiilor societății civile. Grupul de lucru ar trebui să aibă ca mandat elaborarea și monitorizarea implementării unui Plan de acțiuni pentru egalitatea de gen în profesiile juridice, cu obiective clare, indicatori măsurabili, termene și responsabili. Colectarea și analiza datelor dezagregate, elaborarea raportului anual privind situația egalității de gen, formularea recomandărilor legislative și instituționale, facilitarea schimbului de bune practici și colaborarea cu partenerii internaționali ar trebui să constituie atribuțiile centrale ale acestui mecanism. Raportarea anuală publică, prezentată în cadrul unor conferințe publice, va asigura transparența și responsabilizarea. Evaluările externe independente la jumătatea perioadei de implementare și la finalul acesteia vor permite analiza progresului și ajustarea strategiilor.

5.2. Integrarea perspectivei de gen în strategiile și politicile instituționale

Strategia Consiliului Europei pentru egalitatea de gen 2024–2029 fixează obiective precise privind integrarea perspectivei de gen în toate politicile publice, inclusiv în domeniul justiției. Se recomandă ca toate strategiile de dezvoltare instituțională din sectorul justiției să includă capitole dedicate egalității de gen, cu analiza situației actuale, identificarea provocărilor, stabilirea unor obiective concrete și măsurabile, definirea măsurilor și alocarea resurselor. Evaluarea impactului de gen ar trebui să însoțească toate propunerile legislative și politicile majore, pentru a analiza cum măsurile propuse vor afecta femeile și bărbații în mod diferit și dacă vor contribui la reducerea sau accentuarea inegalităților existente. Bugetele instituționale ar trebui să aloce resurse adecvate pentru implementarea măsurilor de egalitate de gen, prin identificarea liniilor bugetare dedicate și analiza modului în care cheltuielile generale afectează diferit femeile și bărbații. Fiecare instituție ar trebui să desemneze un punct focal pentru egalitatea de gen, cu responsabilități clare de coordonare, monitorizare și raportare.

6. Cooperarea internațională și valorificarea bunelor practici

6.1. Raportare periodică către organismele internaționale și implementarea recomandărilor

Se recomandă ca în rapoartele periodice către Comitetul CEDAW, Republica Moldova să includă secțiuni detaliate privind participarea femeilor în profesiile juridice, cu date dezagregate, analiza progreselor și provocărilor, descrierea măsurilor adoptate și răspunsurile concrete la recomandările anterioare. Elaborarea și adoptarea unor planuri de acțiuni concrete pentru implementarea recomandărilor formulate de organismele de monitorizare internaționale, cu măsuri, termene și responsabili clari, va demonstra angajamentul statului față de standardele internaționale. Publicarea rapoartelor și a recomandărilor pe site-urile instituțiilor și organizarea dezbaterilor publice privind implementarea acestora vor asigura transparența și vor permite monitorizarea de către societatea civilă și publicul larg.

În final, autorii atrag atenția că recomandările formulate, precum dezvoltarea unor mecanisme de mentorat structurat, consolidarea rețelelor de sprijin profesional, instituirea unor criterii transparente de promovare, precum și colectarea sistematică a datelor dezagregate pe gen și promovarea unor politici mai ferme de echilibru

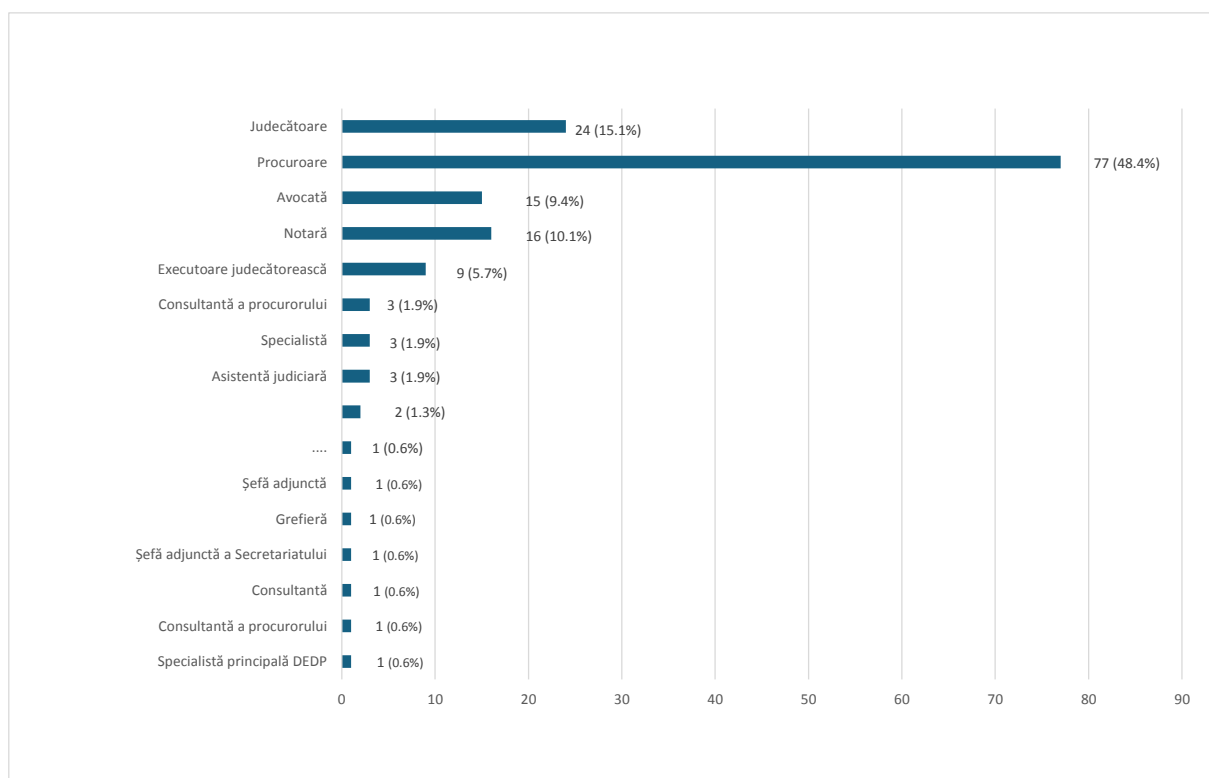
între viața profesională și cea de familie, sunt, în esență, binevenite și pot contribui la consolidarea egalității de șanse în cadrul profesiilor juridice. Totuși, autorii recunosc că implementarea acestor măsuri presupune resurse umane, financiare și logistice considerabile din partea organelor de autoadministrare profesională.

În cazul profesiilor juridice liberale, avocați, notari și executori judecătorești, aceste structuri funcționează, în principal, din contribuțiile membrilor și dispun de un aparat administrativ limitat. Introducerea unor mecanisme suplimentare de monitorizare, de raportare anuală detaliată, a unor programe formale de mentorat sau politici interne complexe implică timp, personal dedicat și costuri administrative suplimentare, care, în practică, nu sunt întotdeauna disponibile.

În acest context, autorii consideră că orice valorificare a constatărilor prezentului studiu în cadrul unor inițiative de reformă ar trebui să fie precedată mai întâi de consultări cu reprezentanții profesiilor vizate, Uniunea Avocaților din Republica Moldova, Uniunea Națională a Executorilor Judecătorești și Uniunea Notarilor, iar eventualele măsuri să fie concepute gradual și corelate cu capacitatea instituțională și administrativă reală a acestor profesii de a le implementa.

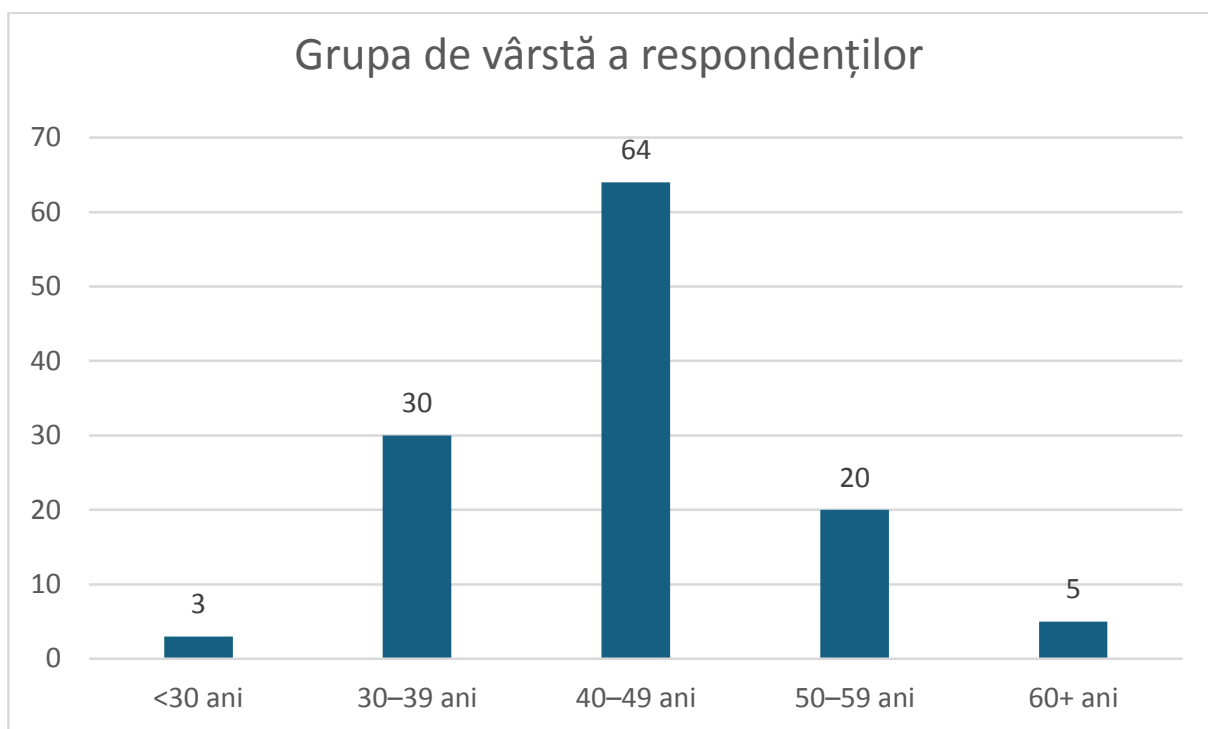
ANEXA 1. ANALIZA SONDAJULUI

1. Distribuția participanților pe profesii juridice



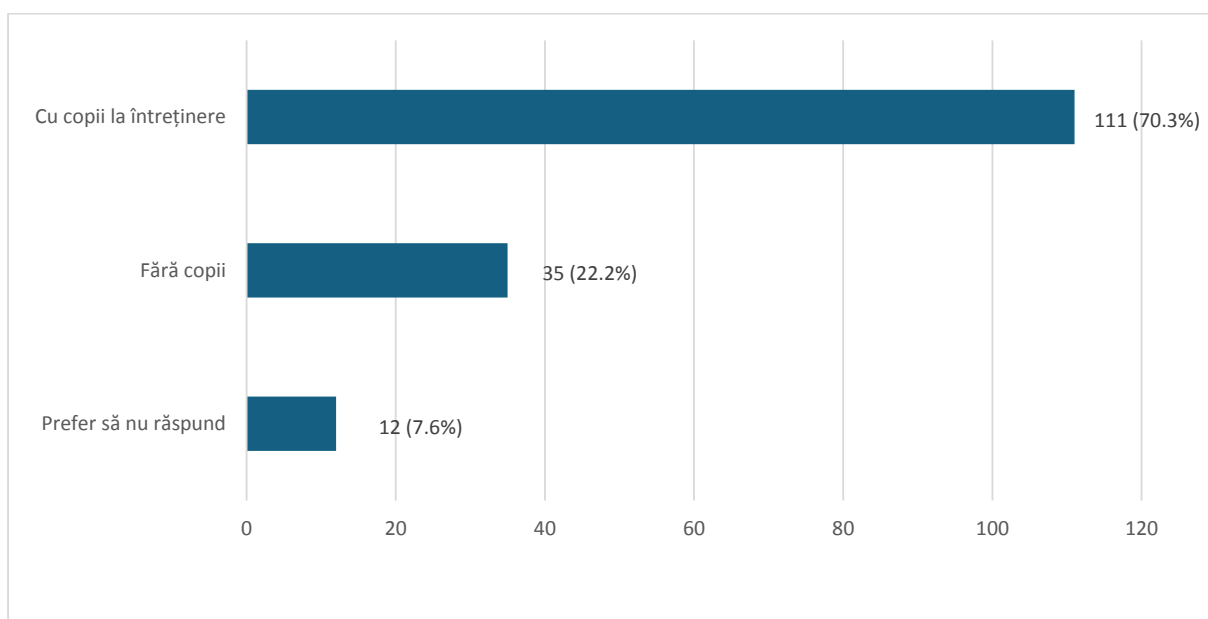
În lista participantelor la sondaj, cea mai mare proporție o reprezintă *procuroarele* (48,4 %), urmate de *judecătoare* (15,1 %), *notare* (10,1 %) și *avocate* (9,4 %). Alte specialiste din cadrul instituțiilor de drept (consultanță, specialistă, grefieră etc.) sunt subreprezentate, fiecare sub 2 %.

2. Distribuția pe grupe de vârstă



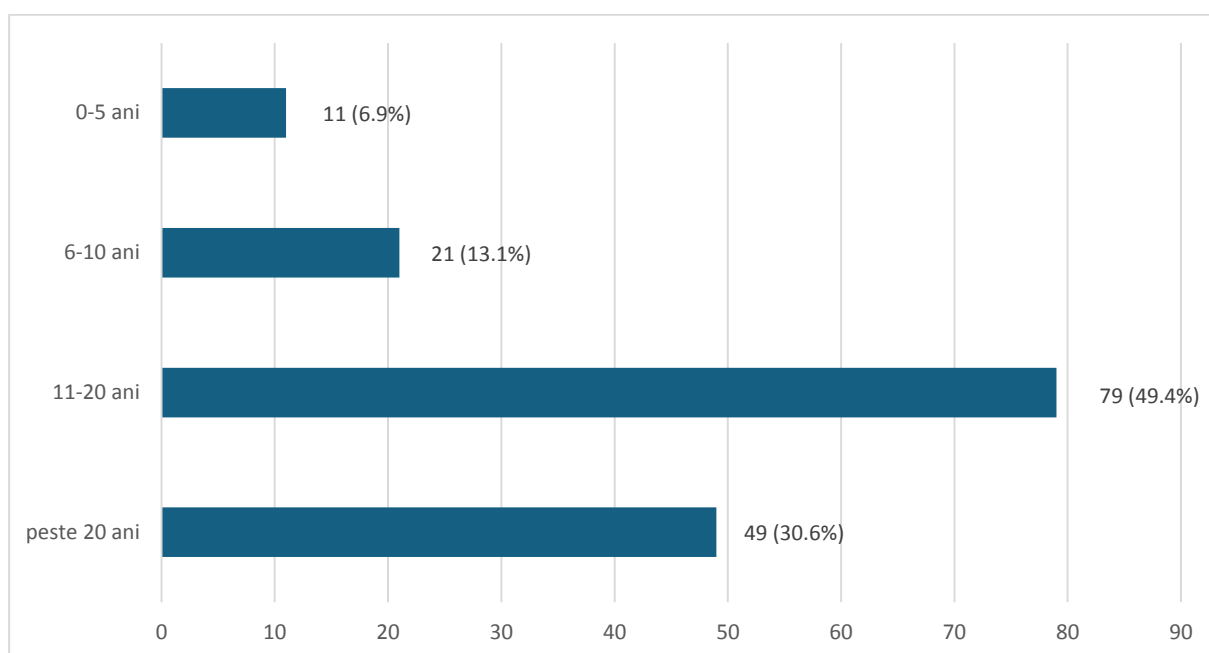
Profilul de vârstă al participantelor la sondaj indică o predominanță a femeilor aflate în plină maturitate profesională, ceea ce oferă o bază solidă pentru analiza experienței, promovării și echilibrului muncă-viață. Majoritatea respondenților se află în grupa de 40-49 de ani (51,2 %), urmate de cele între 30 și 39 de ani (26,3 %). Doar **3,8 %** au sub 30 de ani, iar **3,1 %** au peste 60 de ani. Subreprezentarea tinerelor poate semnală dificultăți de accesare sau retenție în profesiile juridice.

3. Responsabilități familiale (copii la întreținere)



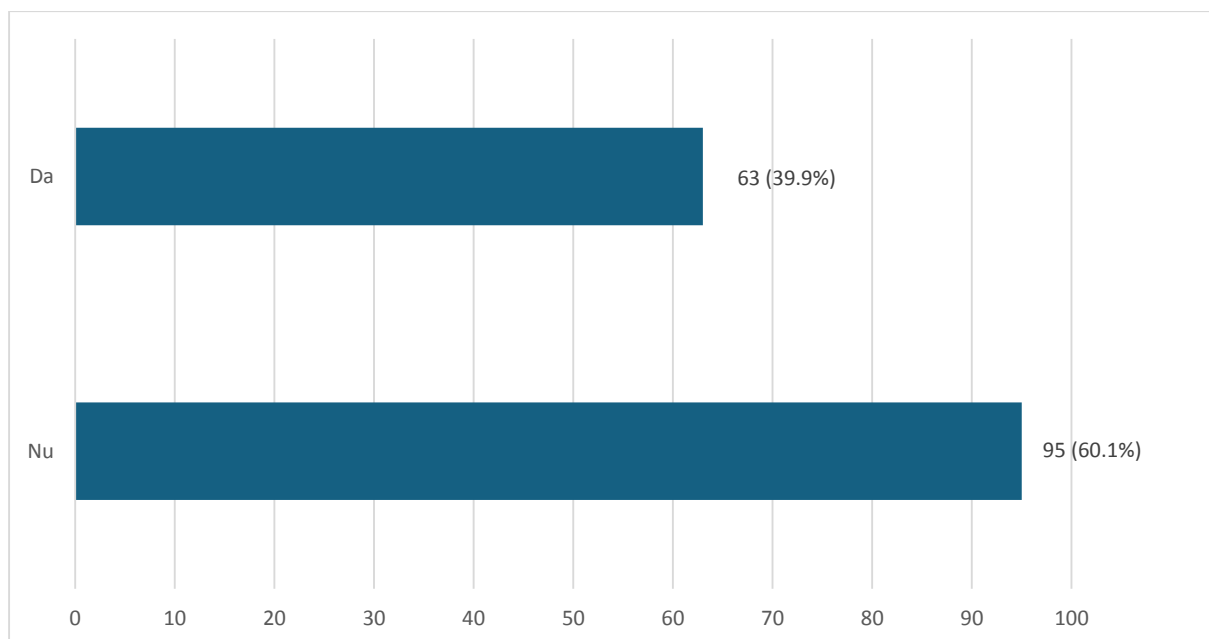
Majoritatea femeilor din profesiile juridice care au participat la sondaj au responsabilități familiale, ceea ce accentuează importanța politicilor de echilibru muncă-viață. **70,3 %** au copii în întreținere, **22,2 %** – nu au, iar **7,6 %** au preferat să nu răspundă. Aceste date pot fi corelate cu percepția asupra concediilor, flexibilității programului și sprijinului instituțional.

4. Experiența profesională (ani de activitate)



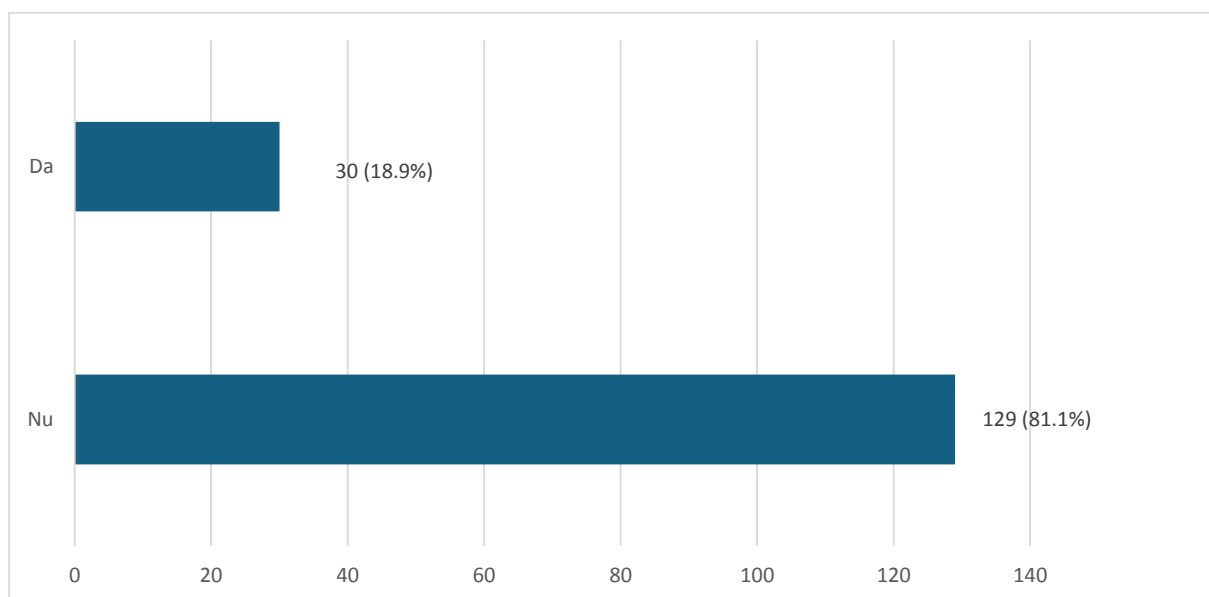
Profilul profesional este dominat de femeile cu experiență medie și avansată, ceea ce oferă o bază solidă pentru analiza carierei și a mobilității profesionale. Poate fi corelat cu datele privind vârsta și responsabilitățile familiale pentru a evalua impactul cumulativ asupra parcursului profesional.

5. Apartenența la organizațiile profesionale



60,1 % dintre participantele la sondaj nu sunt membre ale niciunei organizații profesionale. Doar **39,9 %** sunt membre. Nivelul scăzut de afiliere profesională indică o posibilă lipsă de încredere în mecanismele de reprezentare sau o insuficientă promovare a acestor structuri.

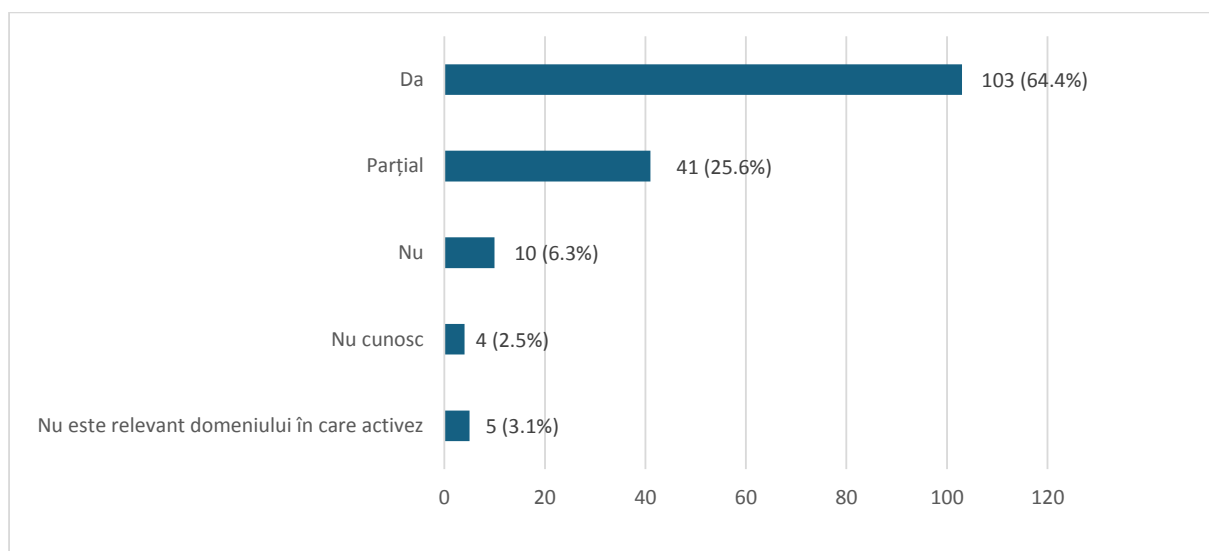
6. Apartenența la asociațiile dedicate femeilor din domeniul juridic



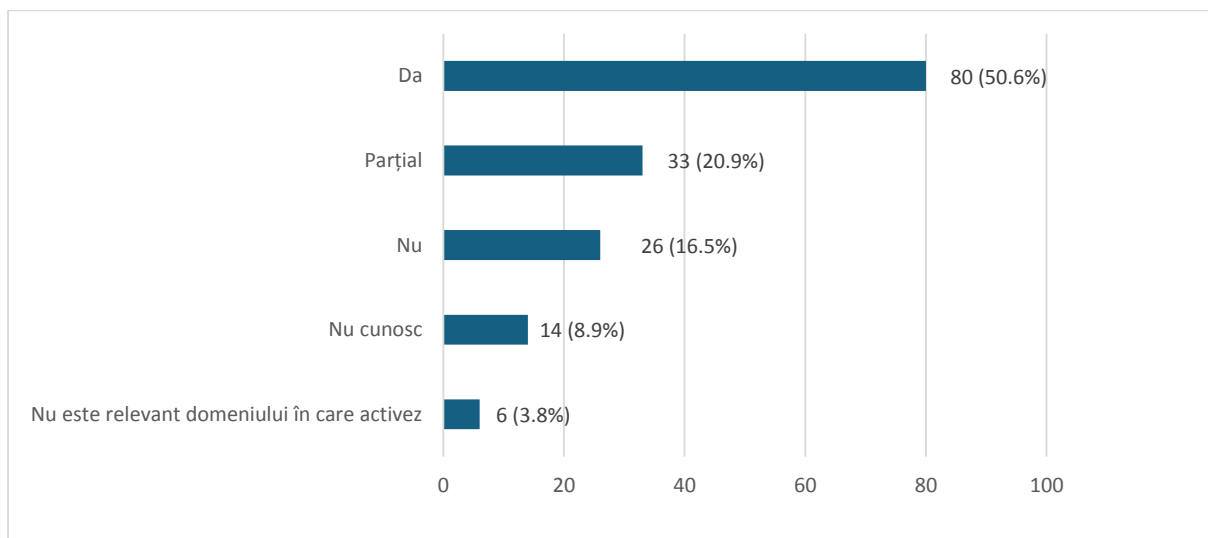
Dintre participantele la sondaj, **81,1 %** nu au fost membre, iar **18,9 %** au fost sau sunt membre.

ACCESUL, EXERCITAREA ȘI PROMOVAREA ÎN PROFESIE/FUNCȚIE

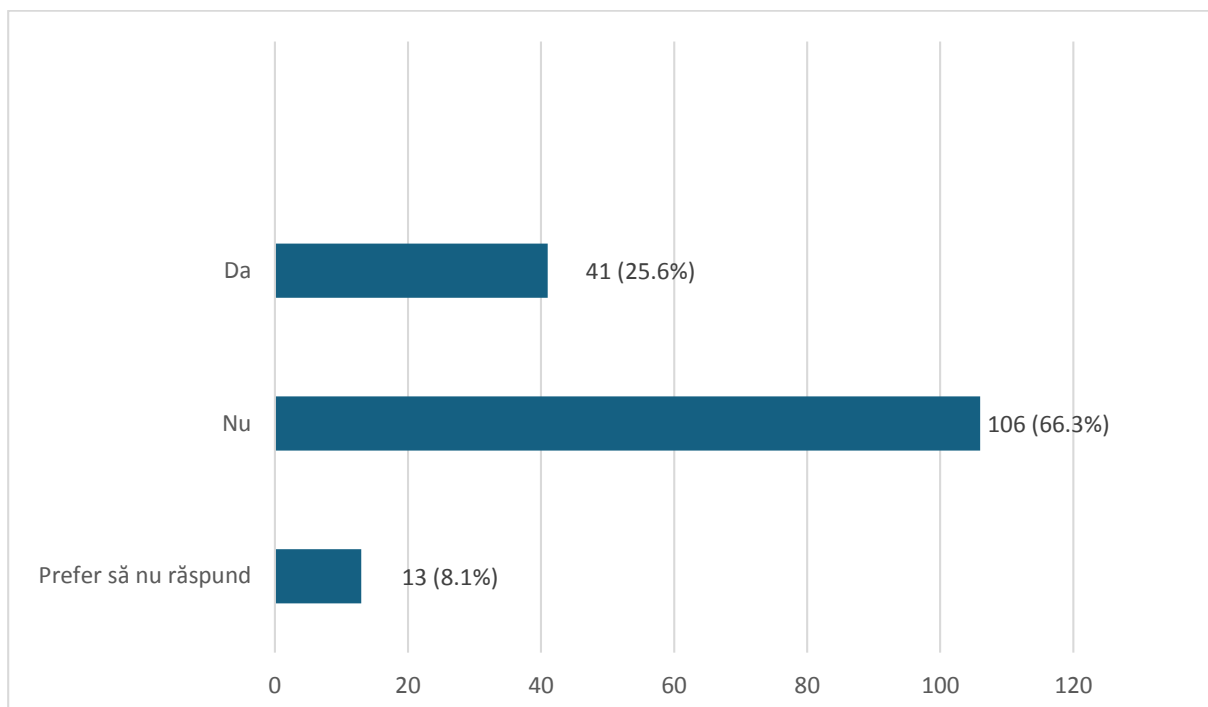
În cadrul sondajului organizat, la **întrebarea:** „*Considerați că accesul la profesiile juridice este garantat în mod egal pentru femei și bărbați conform cadrului legal?*”, majoritatea (**64,4 %**) respondenților consideră că cadrul legal garantează egalitatea formală de accedere. Totuși, un sfert dintre aceștia percep aplicarea ca fiind parțială, ceea ce indică existența unor bariere subtile sau diferențe de interpretare și implementare. Procentul celor care consideră că nu există egalitate (**6,3 %**) este semnificativ pentru a justifica o analiză aprofundată a practicilor instituționale.



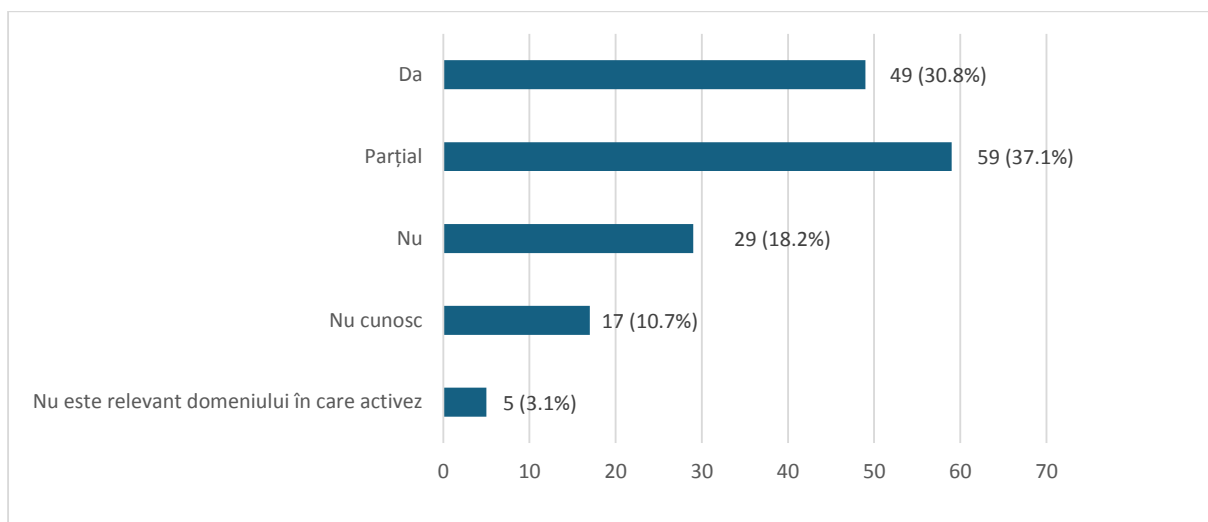
La întrebarea „*Considerați că există prevederi legale explicite și suficiente privind nediscriminarea pe criteriul de sex în cadrul profesiilor juridice?*”, doar jumătate dintre respondenți consideră că legislația este explicită și suficientă. Procentul relativ ridicat de „Nu” (**16,5 %**) și „Parțial” (**20,9 %**) sugerează percepții de ambiguitate sau ineficiență în reglementările privind nediscriminarea. Acest rezultat reflectă lacune în aplicarea normelor sau lipsa unor mecanisme eficiente de sancționare și prevenire.



Cât privește răspunsurile la întrebarea: „*Ați întâlnit obstacole în carieră care, în opinia dvs., sunt legate de faptul că sunteți femeie?*”, un sfert dintre femeile respondente (**25,6 %**) indică experiențe directe de obstacole legate de gen, ceea ce confirmă existența unor practici discriminatorii sau a unor stereotipuri instituționale. Rata de non-răspuns (**8,1 %**) poate reflecta disconfortul în abordarea subiectului sau teama de repercusiuni, ceea ce subliniază importanța unui cadru de protecție și confidențialitate în cercetare.

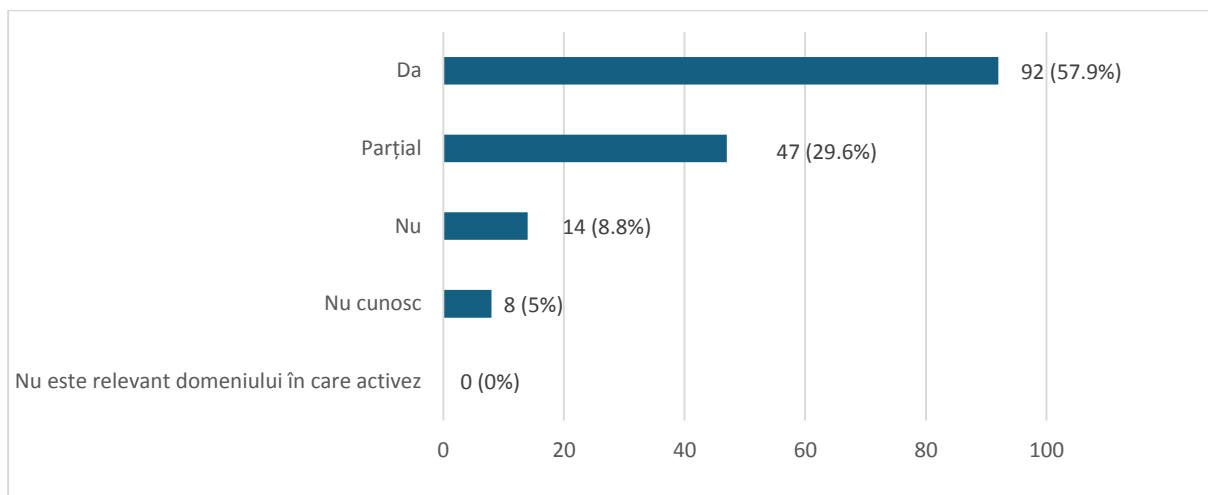


Doar o treime dintre respondenți percep procesul de promovare ca fiind obiectiv și transparent. Procentul ridicat de răspunsuri „Parțial” și „Nu” (**55,3 %** cumulativ) la întrebarea: „*Considerați că procesul de promovare în funcții (inclusiv de conducere) este guvernat de criterii obiective și transparente?*” indică o lipsă de încredere în criteriile de avansare profesională, ceea ce poate afecta motivația, echitatea și reprezentarea femeilor în pozițiile de conducere.

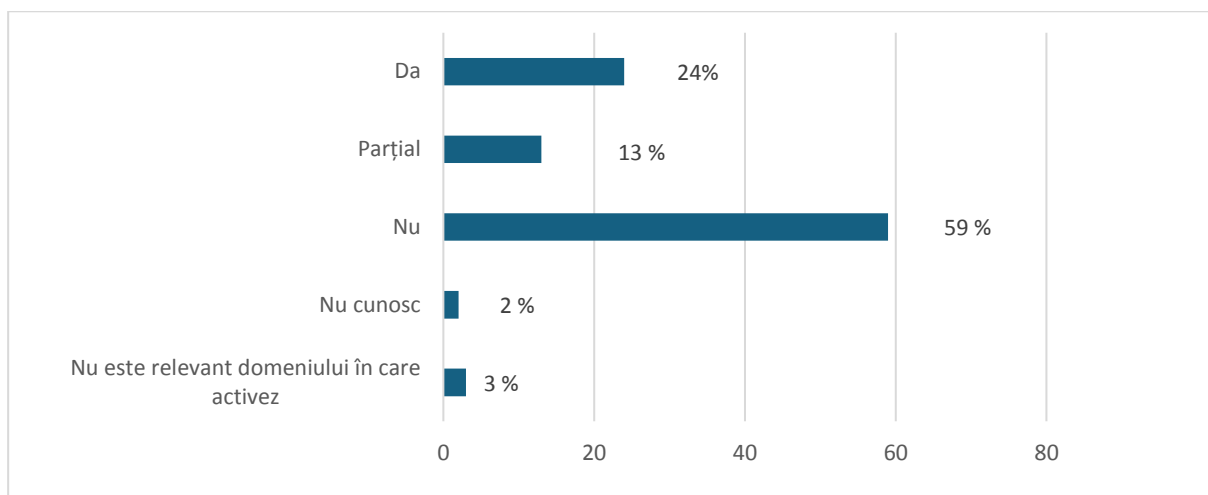


Majoritatea respondenților percep cerințele de promovare ca fiind clare și accesibile, ceea ce indică o transparență formală rezonabilă. Totuși, la întrebarea: „*Cerințele pentru promovare sunt accesibile, clare și previzibile pentru toți profesioniștii din domeniul juridic?*”, aproape **40 %** exprimă incertitudine sau percepții de ambiguitate, ceea ce poate reflecta lipsa unor proceduri uniforme aplicate sau diferențe între instituții.

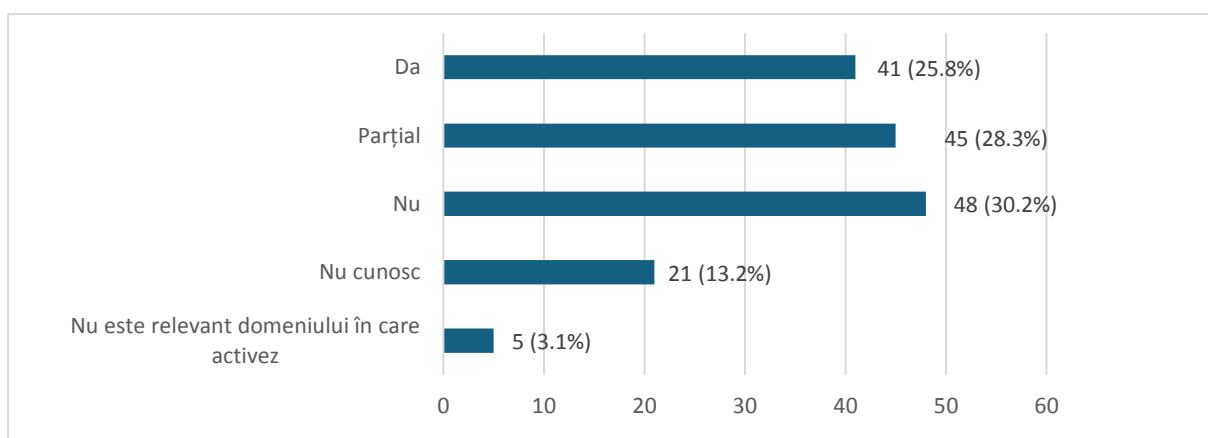
La întrebarea: „*Ați beneficiat de sprijin formal (mentorat, instruire, reintegrare) la inițierea în profesie sau după o întrerupere?*”, peste jumătate (**58,8 %**) dintre respondenți au răspuns că nu au beneficiat de sprijin formal, ceea ce indică o lacună instituțională majoră în susținerea parcursului profesional, mai ales în contexte de vulnerabilitate (ex. concediu de îngrijire). Această lipsă poate afecta în mod disproporționat femeile, contribuind la stagnarea sau abandonul carierei juridice.



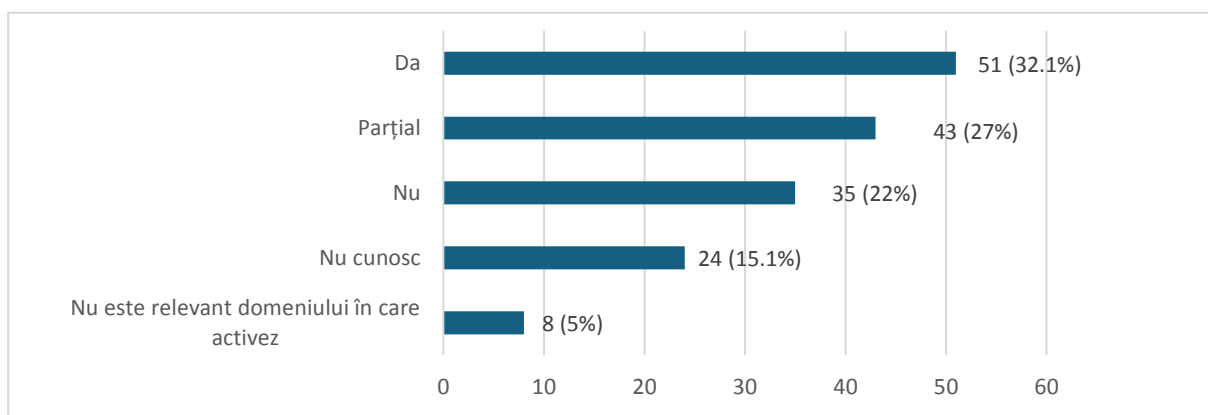
Peste jumătate dintre respondenți consideră că absența reglementărilor explicite privind reprezentarea echitabilă contribuie la dezechilibrele de gen. Rata ridicată de răspunsuri „Nu cunosc” (**27,7 %**) la întrebarea: „*Lipsa unor dispoziții legale privind reprezentarea echitabilă contribuie la dezechilibrul de gen?*” sugerează o lipsă de informare sau de dezbateri publică pe această temă, ceea ce justifică intervenții de educație juridică și *advocacy*.



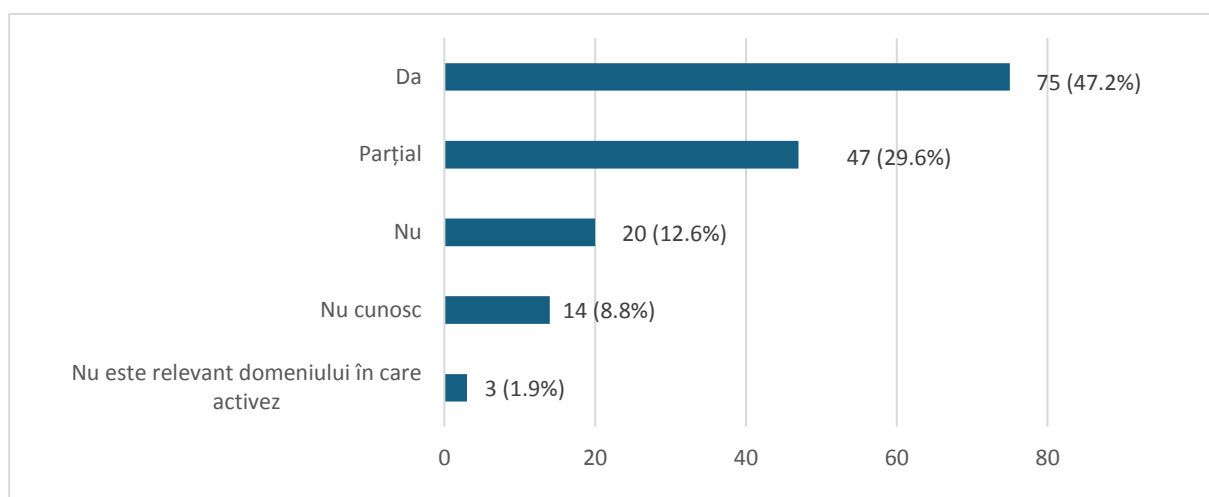
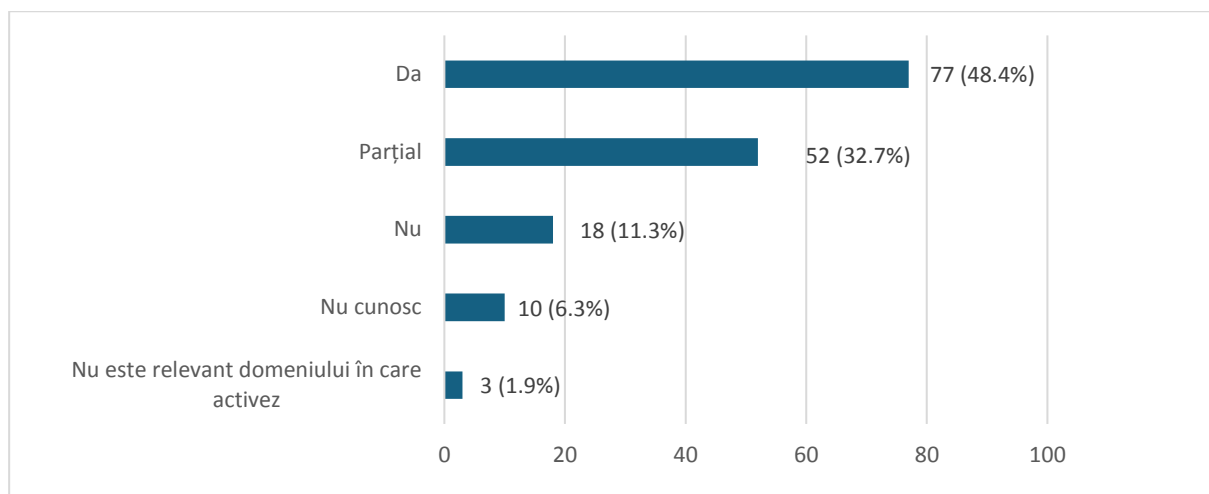
Aproape **60 %** dintre respondenți susțin total sau parțial ideea măsurilor speciale, ceea ce reflectă o deschidere spre politici afirmative. Totuși, procentul celor care resping sau nu cunosc aceste măsuri (**40 %**) indică necesitatea unei dezbateri mai ample și a clarificării impactului acestor instrumente asupra echității și meritocrației.



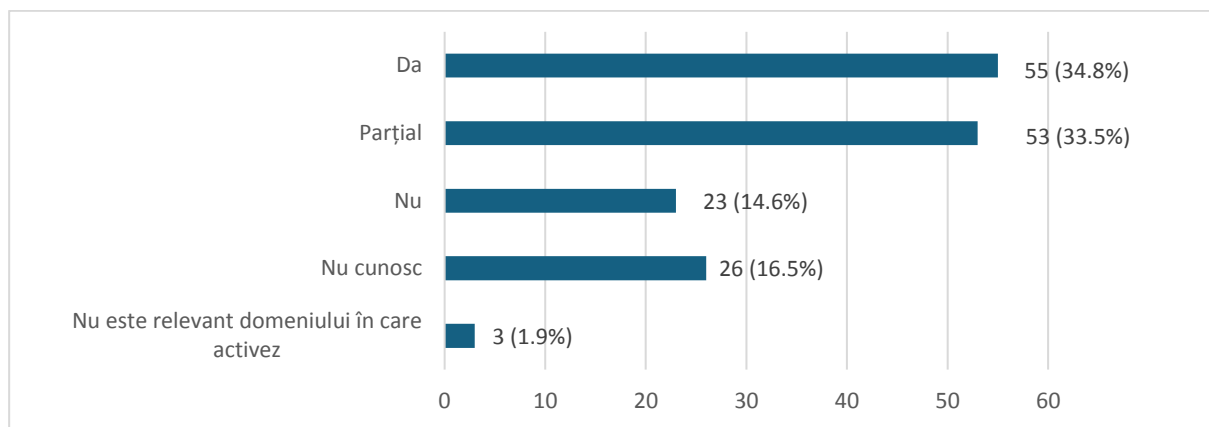
Majoritatea respondenților (**59,1 %**) susțin total sau parțial introducerea unor măsuri speciale pentru corectarea dezechilibrelor de gen. Această deschidere indică o recunoaștere a inegalităților structurale și o disponibilitate pentru politici afirmative. Totuși, existența unui segment de **15,1 %** care respinge aceste măsuri sugerează nevoia de clarificare conceptuală și de combatere a prejudecăților privind meritocrația.



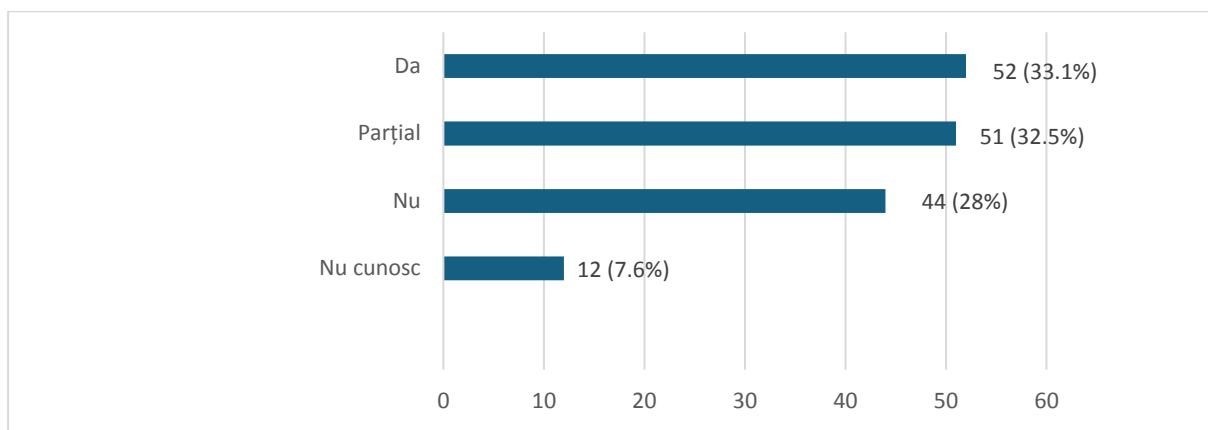
Aproape jumătate dintre respondenți consideră procedurile transparente, dar peste **40 %** exprimă incertitudine sau neîncredere. Acest rezultat indică o nevoie de standardizare și comunicare clară a criteriilor de selecție și promovare, mai ales în instituțiile juridice unde percepția de echitate este esențială pentru credibilitate.



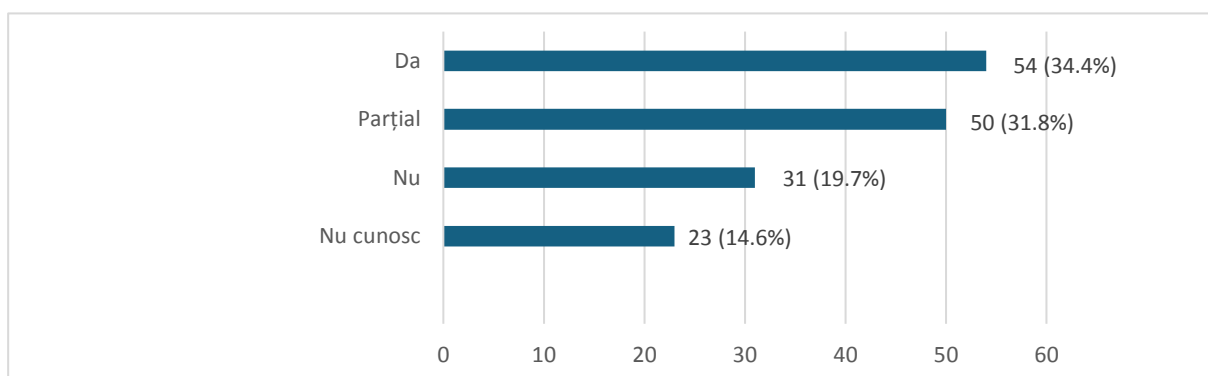
Percepția generală este că structura comisiilor reflectă o reprezentare echilibrată, dar aproape **30 %** consideră că aceasta este doar parțial realizată. Acest rezultat poate ascunde o subreprezentare a femeilor în poziții decizionale sau o lipsă de transparență în componența acestor organisme. Doar o treime dintre respondenți consideră că există mecanisme eficiente de contestare, iar aproape o treime le consideră parțial funcționale. Procentul ridicat de „Nu cunosc” (**16,5 %**) indică o lipsă de informare sau accesibilitate la aceste mecanisme. Acest rezultat evidențiază o vulnerabilitate instituțională în protejarea drepturilor profesionale și necesită consolidarea cadrului de remediere.



Peste **65 %** dintre respondenți recunosc total sau parțial impactul negativ al stereotipurilor de gen asupra cursului profesional al femeilor. Această percepție indică o problemă culturală persistentă, care poate influența deciziile instituționale, evaluările de performanță și oportunitățile de promovare. Procentul celor care neagă acest impact (**28 %**) sugerează existența unor diferențe de experiență sau de conștientizare în rândul profesioniștilor.

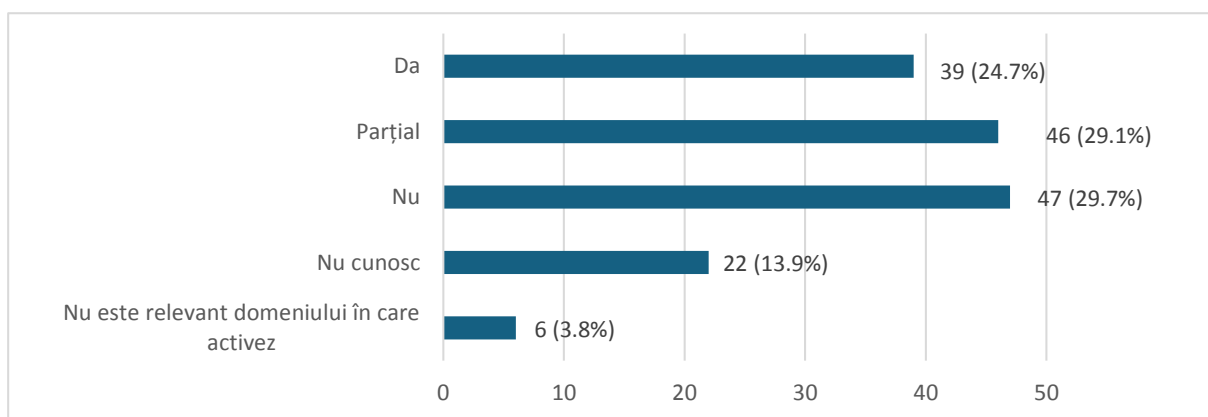


Doar o treime dintre respondenți consideră că există o protecție eficientă, iar aproape **20 %** o contestă direct. Aceste date indică o vulnerabilitate instituțională semnificativă, care poate descuraja raportarea cazurilor de hărțuire sau discriminare. Rata ridicată de „Parțial” și „Nu cunosc” reflectă lipsa de claritate și accesibilitate a mecanismelor de protecție.

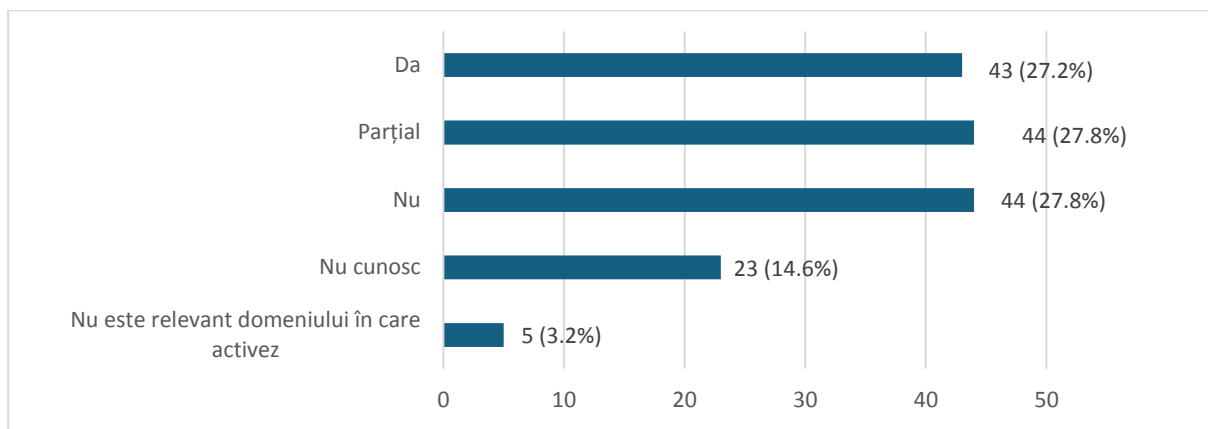


DREPTURILE SOCIALE ȘI SPRIJINUL INSTITUȚIONAL

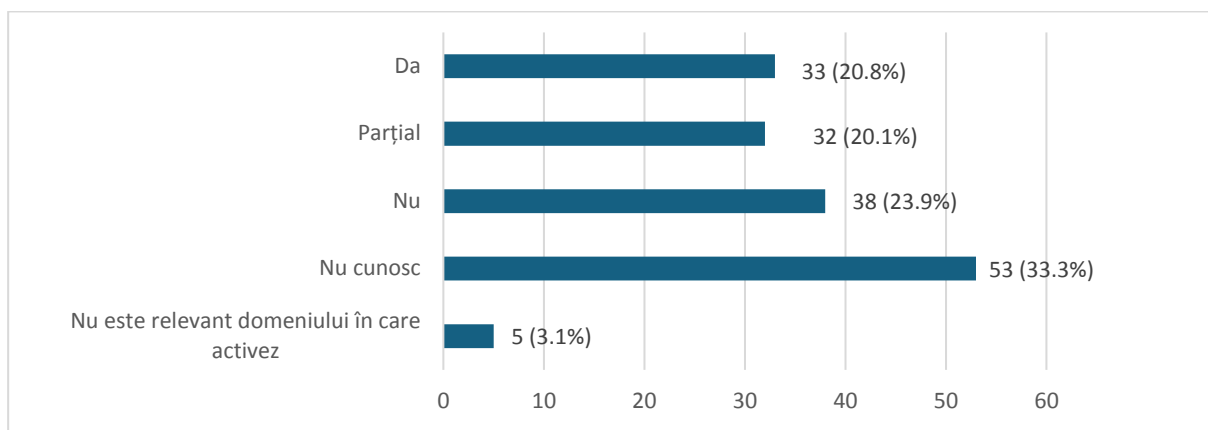
Majoritatea respondenților confirmă respectarea drepturilor privind concediul de maternitate, paternitate și îngrijire, ceea ce reflectă o conformitate generală cu legislația. Totuși, aproape un sfert semnalează aplicarea parțială sau nerespectarea, ceea ce poate afecta în mod disproporționat femeile aflate în perioade de tranziție profesională.



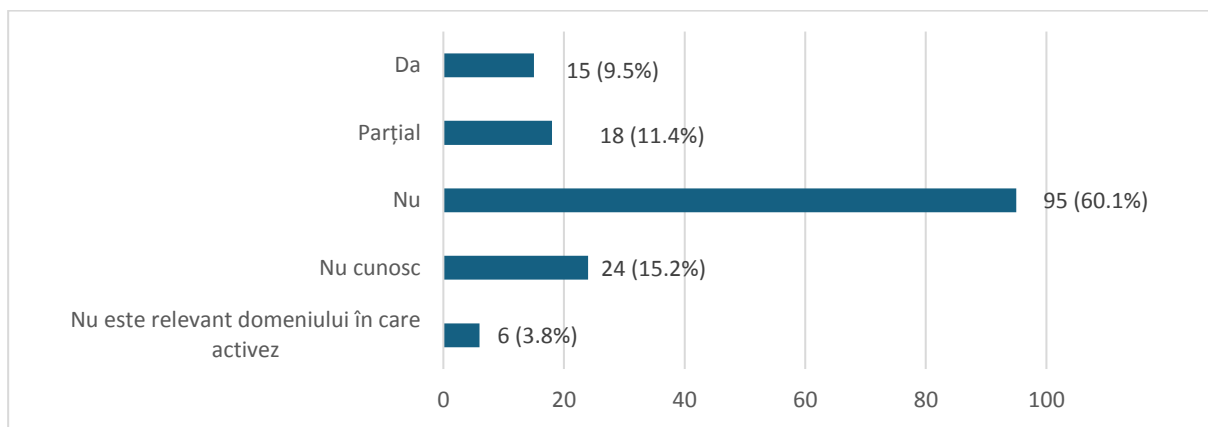
Doar un sfert dintre respondenți confirmă existența unor măsuri adecvate de reintegrare, iar aproape **60 %** consideră că acestea sunt inexistente sau insuficiente. Acest rezultat evidențiază o lacună instituțională majoră, cu impact direct asupra continuității carierei femeilor și asupra echilibrului muncă-viață. Datele sondajului indică o **lipsă semnificativă de reglementare și aplicare practică** a dreptului la un program de muncă flexibil pentru persoanele cu responsabilități parentale în profesiile juridice din Republica Moldova.



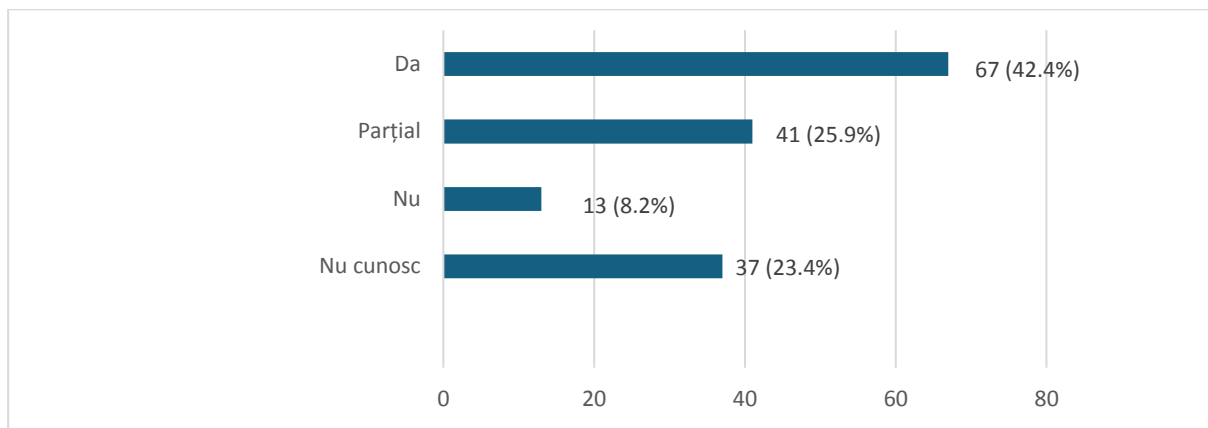
Opiniile sunt profund divizate, ceea ce indică o **lipsă de coerență instituțională** și o aplicare neuniformă a acestui drept. **Doar 20,1 %** consideră că dreptul la **adaptarea programului de muncă pentru salarialele care au în îngrijire copii cu dizabilități sau alți membri ai familiei aflați în situații de dependență** este efectiv asigurat, **33,3 %** nu cunosc reglementările. Aceste date sugerează că există o **lacună de informare și aplicare**, cu risc de excluziune pentru părinții aflați în situații complexe.



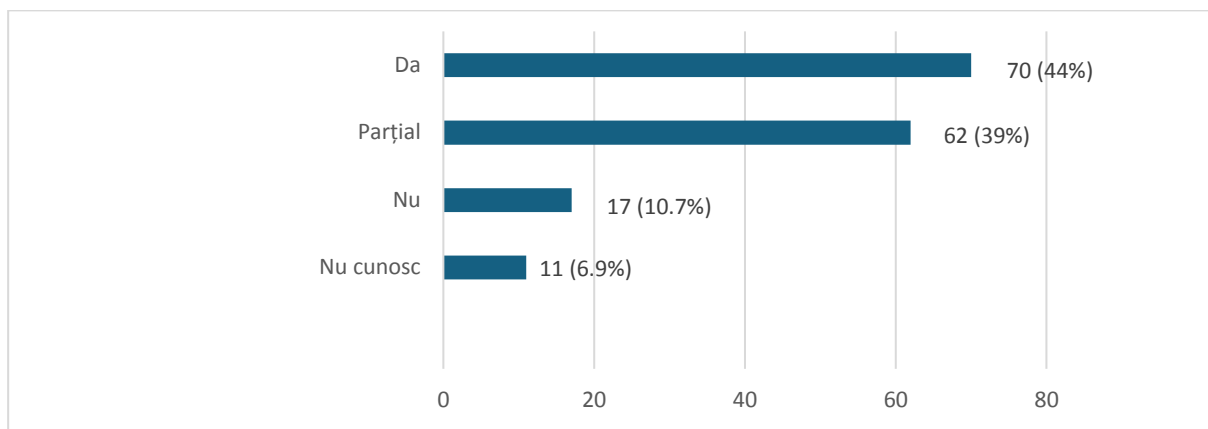
60,1 % dintre respondenți spun că nu există astfel de reglementări privind munca la distanță, programul flexibil, formele alternative. Ceea ce sugerează că profesiile juridice sunt **rigide și insuficient adaptate** la nevoile familiale, în ciuda evoluției normelor internaționale.



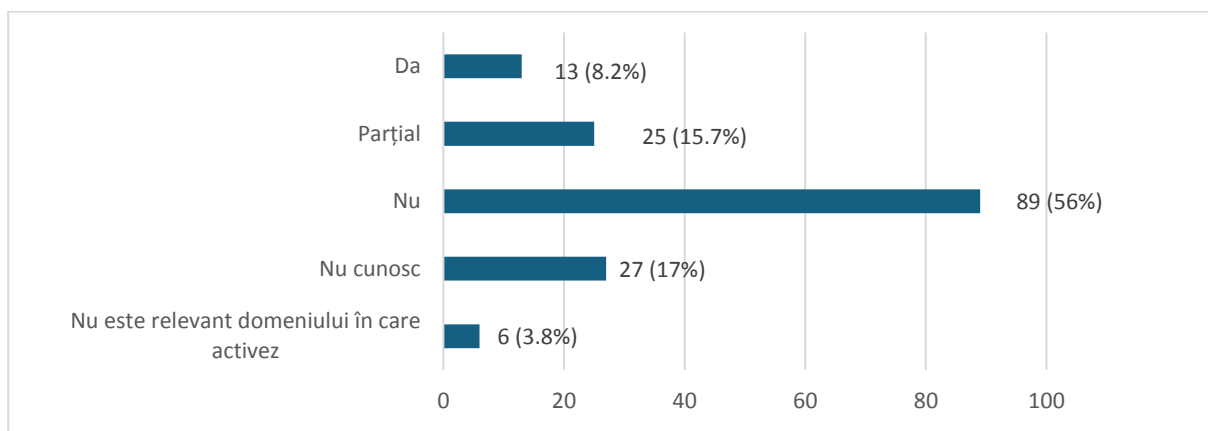
În viziunea a **42,4 % dintre respondenți**, accesul limitat la serviciile publice de îngrijire a copilului reprezintă un obstacol major, respectiv infrastructura socială insuficientă afectează direct **reintegrarea profesională a femeilor**, mai ales în profesiile cu cerințe rigide.



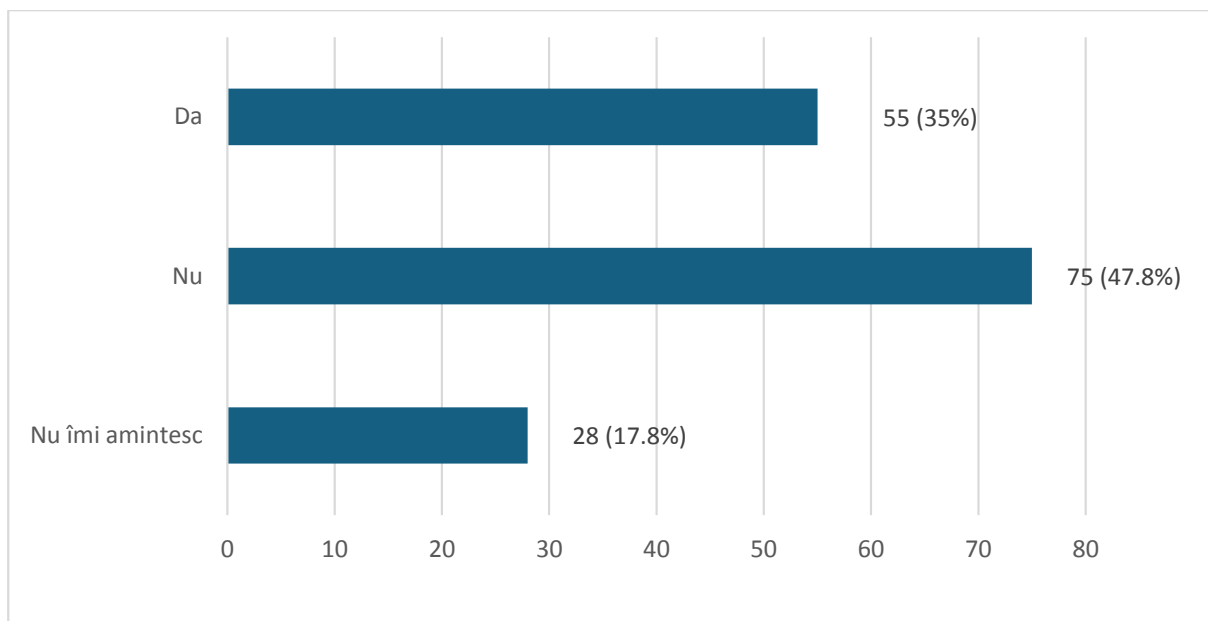
Majoritatea respondenților consideră că femeile sunt cel puțin parțial informate, dar aproape jumătate indică un grad insuficient de cunoaștere. Această percepție sugerează o nevoie de consolidare a **educației juridice interne** și de **campanii de informare** adaptate profesioniștilor din domeniu.



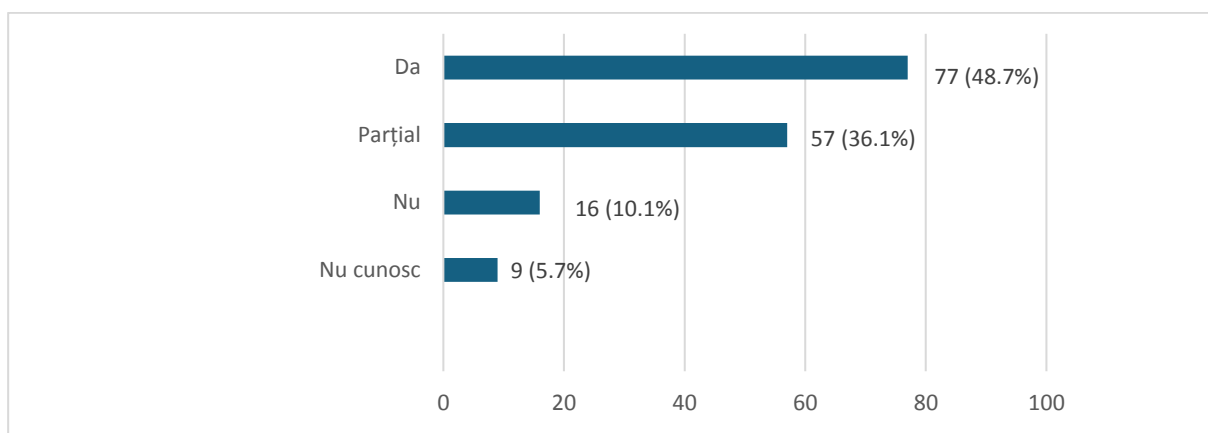
Doar 1 din 10 respondenți confirmă existența unor facilități reale, iar peste jumătate declară lipsa acestora. Acest rezultat evidențiază o **deficiență structurală gravă** în infrastructura de sprijin pentru părinți, cu impact direct asupra echilibrului muncă-viață și asupra reintegrării profesionale post-concediu.



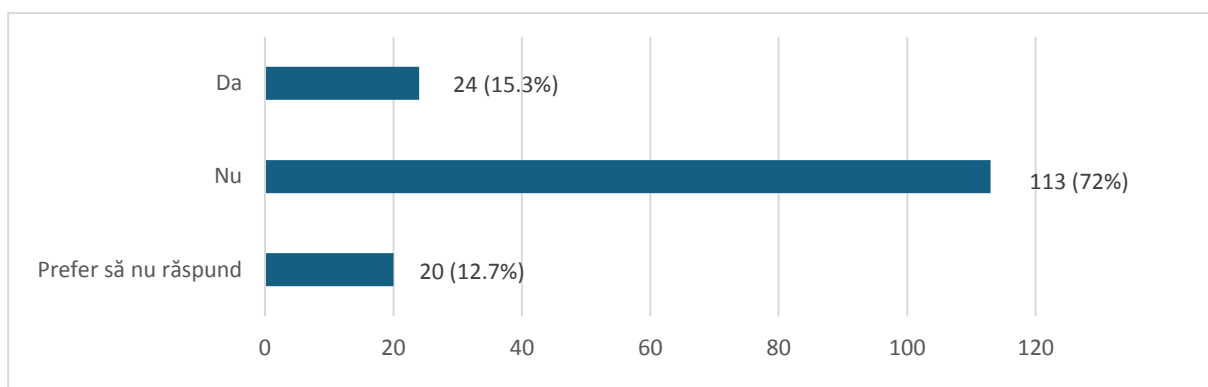
Mai puțin de o treime dintre profesioniști au participat la instruiți relevante, iar aproape jumătate nu au avut acces la astfel de sesiuni.



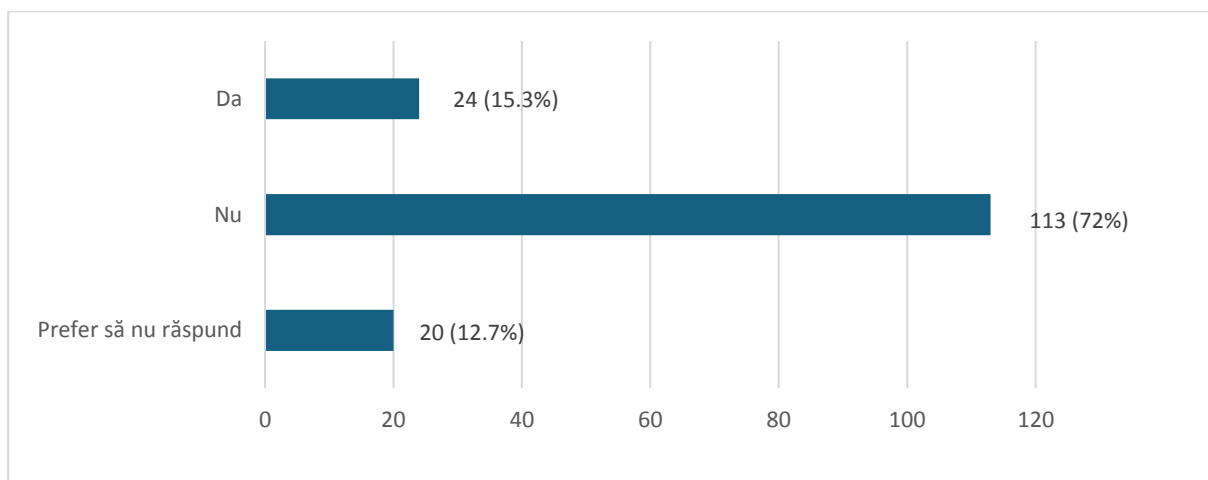
Aproape jumătate dintre respondenți consideră că mediul profesional oferă garanții adecvate, dar peste o treime percep aceste garanții ca fiind parțiale. Această distribuție sugerează o **încredere moderată**, dar nu consolidată, în capacitatea instituțiilor de a preveni discriminarea. Procentul celor care contestă existența garanțiilor (**10,1 %**) este suficient pentru a justifica intervenții corective.



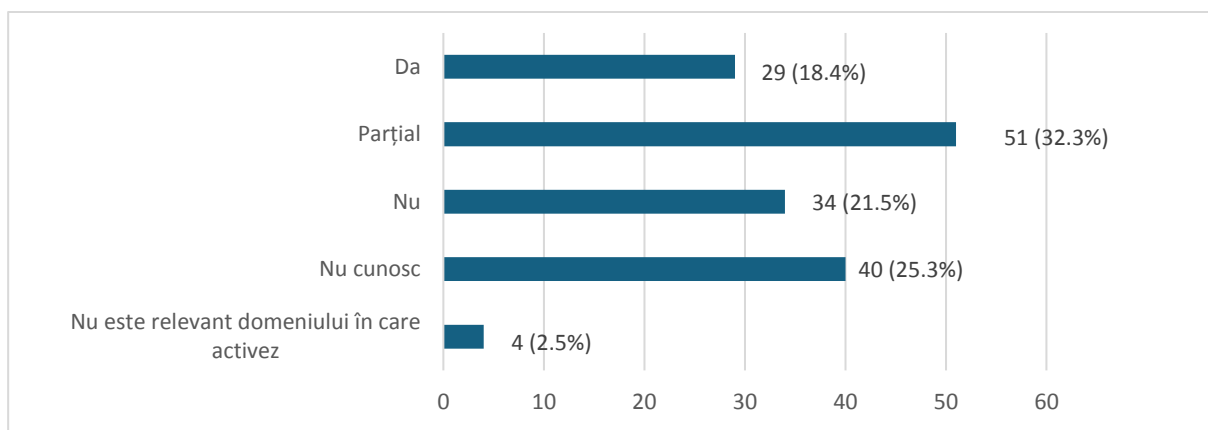
Doar **44 %** confirmă existența unor mecanisme funcționale, iar aproape **40 %** le consideră inexistente, parțiale sau necunoscute. Acest rezultat indică o **lipsă de standardizare și vizibilitate** a mecanismelor de protecție, ceea ce poate afecta încrederea victimelor în capacitatea instituțiilor de a reacționa eficient.



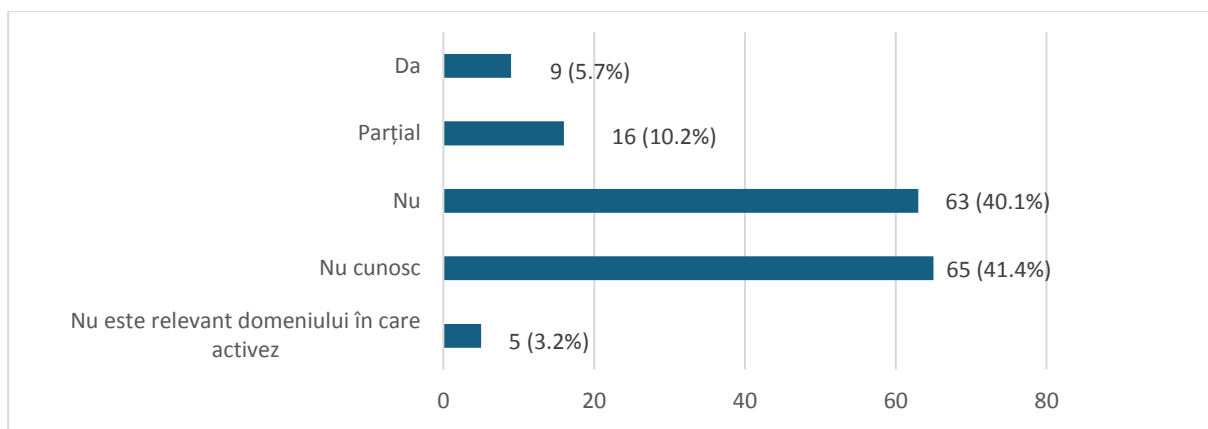
Deși majoritatea respondenților nu au fost vizati sau nu au observat cazuri, **15,3 %** au indicat experiențe directe, iar **12,7 %** au preferat să nu răspundă. Aceste cifre sugerează o **prevalență semnificativă a cazurilor de hărțuire**, dar și o posibilă **reticență în exprimare**, ceea ce subliniază importanța confidențialității și a protecției în procesul de raportare.



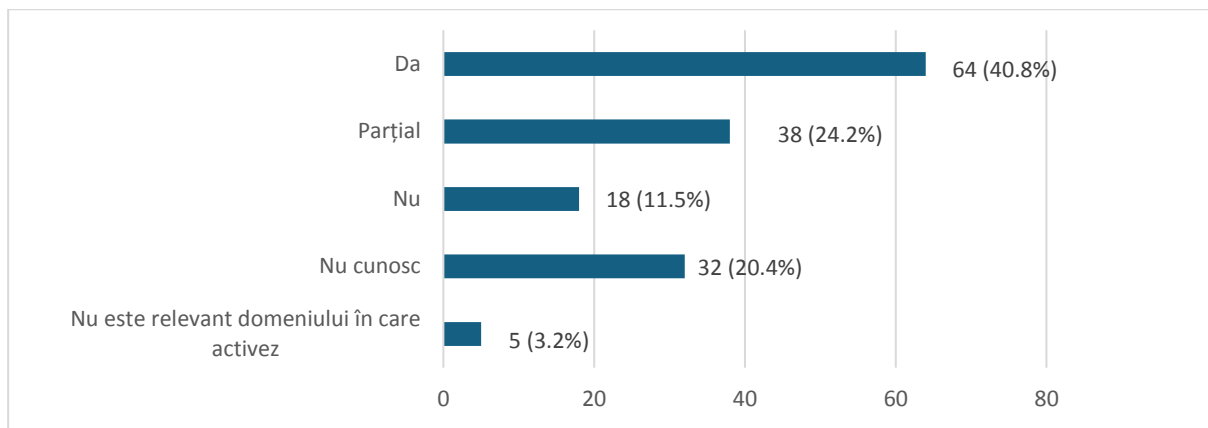
Doar 1 din 5 respondenți consideră că mecanismele sunt eficiente, iar peste **45 %** le consideră inexistente, parțiale sau necunoscute. Această percepție indică o **lipsă de încredere și vizibilitate** a mecanismelor de protecție, ceea ce poate descuraja raportarea și reduce eficiența instituțională.



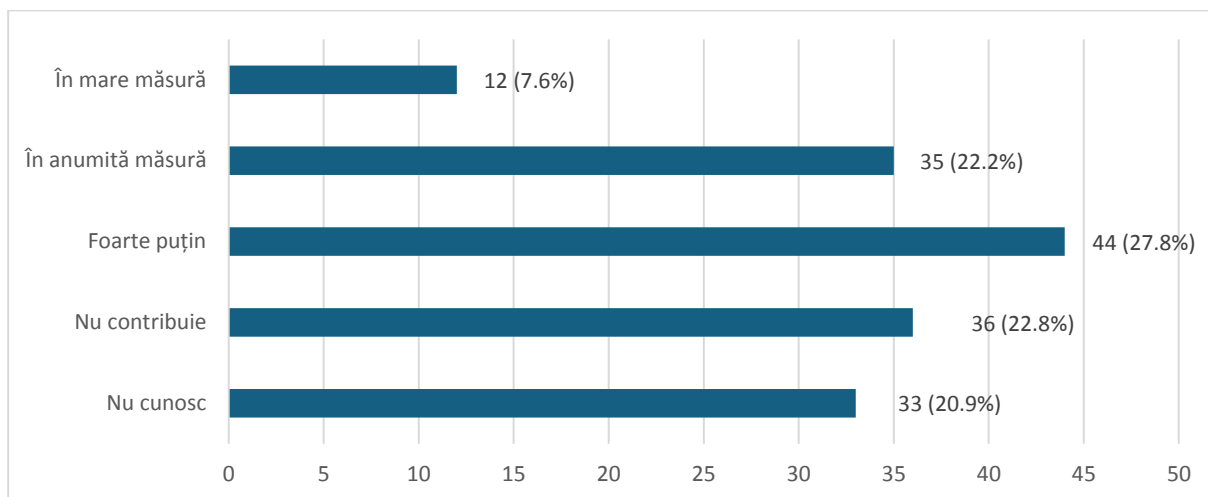
Doar 1 din 20 de respondenți a observat aplicarea de sancțiuni eficiente, iar peste **80 %** fie nu au observat, fie nu cunosc situația. Acest rezultat evidențiază o **problemă gravă de transparență și aplicare a sancțiunilor**, cu risc de impunitate instituțională și de perpetuare a comportamentelor abuzive.



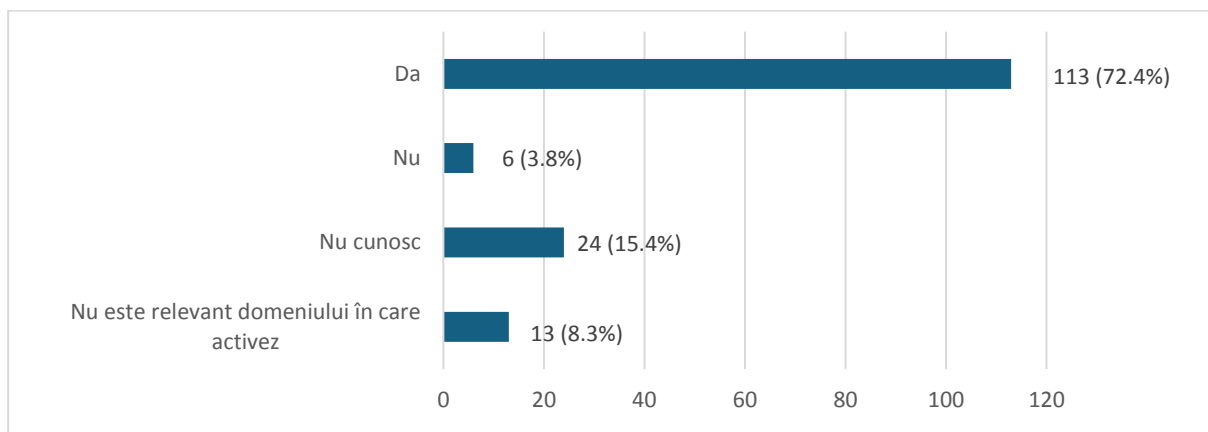
Majoritatea respondenților recunosc existența unor **vulnerabilități specifice pentru femei**, mai ales în cauze penale, expunere publică sau situații de amenințare. Acest rezultat susține necesitatea unor **măsuri de protecție diferențiate**, inclusiv formarea specializată și sprijinul psihologic.



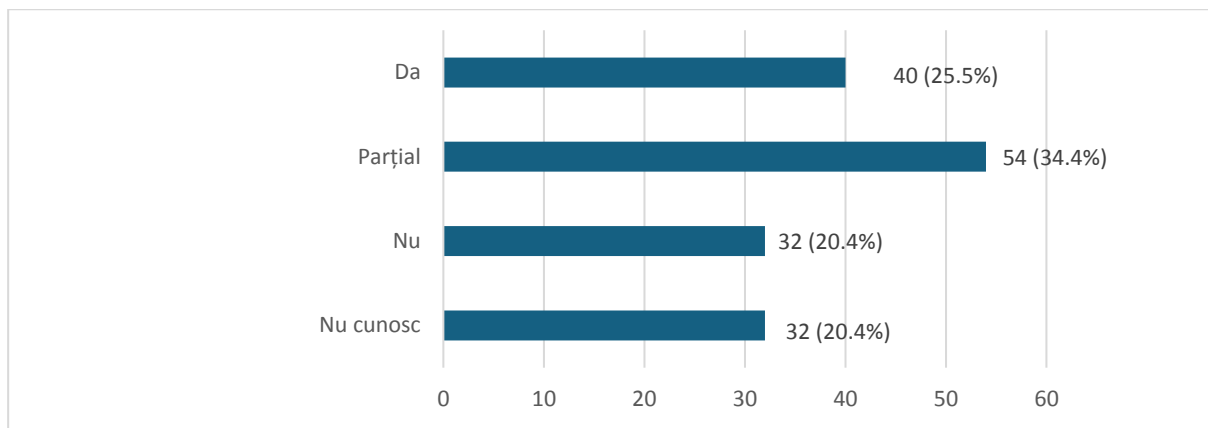
Doar 1 din 10 respondenți consideră că organizațiile profesionale contribuie semnificativ la protejarea drepturilor femeilor. Aproape jumătate consideră că aceste organizații contribuie **foarte puțin sau deloc**, ceea ce indică o **criză de reprezentare și eficiență** în structurile de *advocacy* profesional.



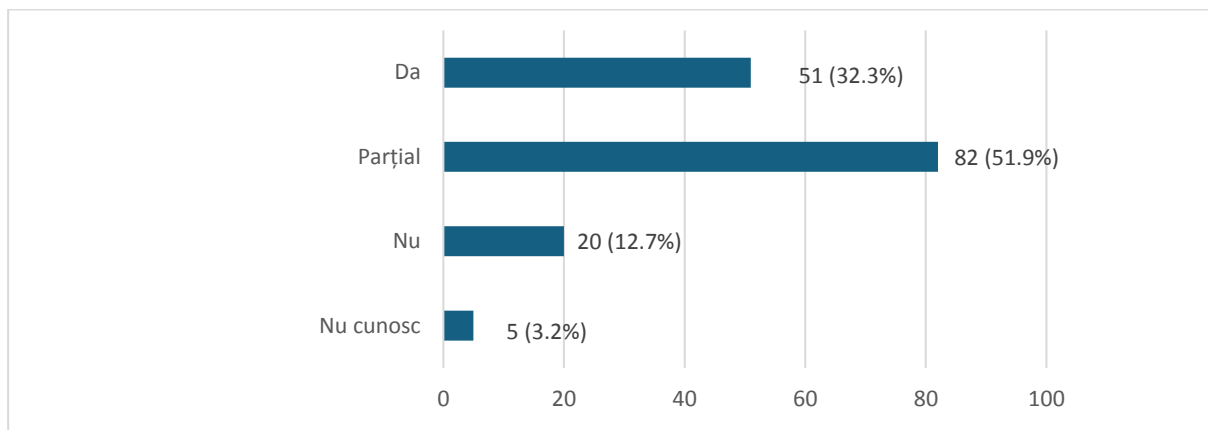
Majoritatea covârșitoare a respondenților susțin nevoia unei implicări sporite din partea autorităților publice, organelor de autoadministrare și organizațiilor profesionale. Acest rezultat reflectă o **așteptare clară de responsabilizare instituțională** și de consolidare a mecanismelor de monitorizare și protecție a drepturilor femeilor în profesiile juridice.



Aproape **60 %** dintre respondenți consideră că lipsa datelor dezagregate este cel puțin parțial un obstacol în monitorizarea eficientă a egalității de șanse. Acest rezultat susține necesitatea **instituționalizării colectării de date dezagregate**, ca instrument esențial pentru evaluarea politicilor de gen și formularea de intervenții corective.



Doar o treime dintre respondenți consideră că mențin un echilibru adecvat, iar peste jumătate îl realizează doar parțial. Acest rezultat evidențiază o **presiune structurală asupra profesioniștilor**, în special asupra femeilor, în concilierea responsabilităților profesionale cu cele familiale. Este un indicator indirect al **nevoii de politici instituționale de sprijin**, precum programul flexibil, munca la distanță și serviciile de îngrijire.



www.coe.int

Consiliul Europei este organizația lider în domeniul drepturilor omului pe continentul european. Aceasta include 46 de state membre, inclusiv toate statele membre ale Uniunii Europene. Toate statele membre ale Consiliului Europei au semnat Convenția Europeană a Drepturilor Omului, un tratat conceput să protejeze drepturile omului, democrația și preeminența dreptului. Curtea Europeană a Drepturilor Omului supraveghează punerea în aplicare a Convenției în statele membre.