

HOTĂRÂREA CURȚII
28 martie 2000*

**Procedura controlului de legalitate ca urmare a cererii depuse
de către Georg Badeck și alții**

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare
formulată de Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Germania)]

„Egalitate de tratament pentru femei și bărbați – Locuri de muncă
în administrație — Măsuri care favorizează promovarea femeilor”

Cauza C-158/97

În cauza C-158/97,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CE (devenit articolul 234 CE), de către Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Germania), pentru pronunțarea, în cadrul procedurii controlului legalității ca urmare a cererii depuse de către

Georg Badeck și alții,

intervenienți:

Hessische Ministerpräsident

și

Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 2 alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40; Ediția specială în limba română: capitolul 05 volumul 01 p. 164 - 166),

CURTEA,

compusă din domnii G. C. Rodríguez Iglesias, președinte, J. C. Moitinho de Almeida și R. Schintgen, președinți de cameră, P. J. G. Kapteyn (raportor), C. Gulmann, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann și M. Wathelet, judecători,

avocat general: domnul A. Saggio,
grefier: domnul H. A. Rühl, administrator principal,

luând în considerare observațiile scrise prezentate:

* Limba de procedură: germana.

- pentru domnul Badeck și alții, de către domnul M. Sachs, profesor la Universitatea din Düsseldorf,
- pentru Hessische Ministerpräsident, de către domnii E. Denninger și S. Simitis, profesori la Universitatea din Frankfurt pe Main, în calitate de agenți,
- pentru Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, de către domnul K. Appel, Landesanwalt,
- pentru Guvernul Țărilor de Jos, de către domnul A. Bos, consilier juridic în cadrul Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de agent,
- pentru guvernul finlandez, de către domnul H. Rotkirch, ambasador, șeful Departamentului juridic din Ministerul Afacerilor Externe, în calitate de agent,
- pentru Comisia Comunităților Europene, de către domnul J. Grunwald, consilier juridic, și de către doamna M. Wolfcarius, membru al Serviciului juridic, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale domnului Badeck și ale altora, reprezentați de către domnul M. Sach, ale Hessische Ministerpräsident, reprezentat de către domnii E. Denninger și S. Simitis, ale Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, K. Appel, ale Guvernului Țărilor de Jos, reprezentat de către domnul J. S. van den Oosterkamp, consilier juridic în cadrul Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de agent, ale guvernului finlandez, reprezentat de către doamna T. Pynnä, consilier juridic în cadrul Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de agent, și ale Comisiei, reprezentată de către domnul J. Grunwald și doamna M. Wolfcarius, în ședința din 13 octombrie 1998,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 10 iunie 1999,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin Ordonanța din 16 aprilie 1997, primită la Curte la 24 aprilie 1997, Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Curtea Constituțională a Landului Hessa) a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CE (devenit articolul 234 CE) o întrebare preliminară privind interpretarea articolului 2 alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40; Ediția specială în limba română: capitolul 05 volumul 01 p. 164 – 166, denumită în continuare „directiva”).

2 Această întrebare a fost adresată în cadrul procedurii controlului legalității („Normenkontrollverfahren”) ca urmare a cererii depuse de către domnul M. Badeck și alții, intervenienți în procedură fiind Hessische Ministerpräsident (Prim-ministrul Landului Hessa, denumit în continuare „Ministerpräsident”) și Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Avocat al Landului în cadrul Staatsgerichtshof des Landes Hessen, denumit în continuare „Landesanwalt”).

Cadru juridic

A - Dispoziții comunitare

3 Articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă prevede:

„1. În înțelesul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.

[...]

4. Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei, în special prin înlăturarea inegalităților de fapt care afectează șansele femeilor în domeniile menționate la articolul 1 alineatul (1).”

4 În conformitate cu cel de-al treilea considerent al Recomandării 84/635/CEE a Consiliului din 13 decembrie 1984 privind promovarea unor acțiuni pozitive în favoarea femeilor (JO L 331, p. 34), „normele juridice privind egalitatea de tratament existente, care au ca obiect acordarea de drepturi persoanelor fizice, nu sunt suficiente pentru a elimina orice formă de inegalitate de fapt dacă, în paralel, nu se întreprind acțiuni din partea guvernelor, a partenerilor sociali și a altor organisme interesate în vederea compensării efectelor prejudiciabile care, în cazul femeilor din viața activă, rezultă din atitudini, comportamente și structuri ale societății.” Făcând trimitere în mod expres la articolul 2 alineatul (4) din directivă, Consiliul a recomandat statelor membre:

„1) adoptarea unei politici de acțiune pozitivă, destinate eliminării inegalităților de fapt care afectează femeile în viața profesională, precum și promovării diversității la locul de muncă, ce presupune măsuri generale și specifice corespunzătoare, în cadrul politicilor și practicilor naționale și cu respectarea deplină a competențelor partenerilor sociali, pentru:

a) a elimina sau a contracara efectele prejudiciabile care, pentru femeile care lucrează sau care își caută un loc de muncă, rezultă din atitudinile, comportamentele și din structurile întemeiate pe ideea unei repartizări tradiționale a rolurilor între bărbați și femei în societate;

b) a încuraja participarea femeilor la diferitele activități în sectoarele vieții profesionale în care acestea sunt, în prezent, subreprezentate, în special în sectoarele de viitor și la nivelurile superioare de responsabilitate pentru a obține o mai bună utilizare a tuturor resurselor umane;

[...]”

5 De la intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, la 1 mai 1999, articolul 141 alineatele (1) și (4) CE prevede:

„1. Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare.

[...]

4. Pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități

profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională.”

6 Declarația nr. 28 privind articolul 141 alineatul (4) (fostul articol 119) din Tratatul de instituire a Comunității Europene, anexată la Tratatul de la Amsterdam, prevede:

„ Atunci când adoptă măsurile menționate la articolul 141 alineatul (4) din Tratatul de instituire a Comunității Europene, statele membre ar trebui să urmărească, în primul rând, îmbunătățirea situației femeilor în viața profesională.”

B — Dispoziții naționale

7 Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Legea din Landul Hessa privind egalitatea între femei și bărbați și eliminarea discriminărilor împotriva femeilor în administrația publică, denumită în continuare „HGIG”) a fost adoptată la 21 decembrie 1993 (GBVBl. I, p. 729). Durata de validitate a acesteia este stabilită la treisprezece ani de la intrarea sa în vigoare la 31 decembrie 1993.

8 Conform articolului său 1, HGIG are ca obiectiv egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la posturile aferente funcției publice prin adoptarea de planuri de promovare referitoare la condițiile de acces, de muncă și de promovare a femeilor, planuri care prezintă obiective obligatorii.

9 Rezultă din ordonanța de trimitere că celelalte dispoziții pertinente ale HGIG care sunt relevante pentru acțiunea principală sunt următoarele:

„Articolul 3 — Principii

1. Departamentele din administrație au obligația de a contribui la egalitatea între femei și bărbați în funcția publică și la eliminarea unei reprezentări subdimensionate a femeilor, precum și obligația de a elimina discriminările întemeiate pe criterii de sex și pe situația familială, prin intermediul planurilor de promovare a femeilor (articolele 4-6) și alte măsuri de promovare (articolele 7 - 14).

2. Femeile sunt subreprezentate în cazul în care, în cadrul domeniului de aplicare a unui plan de promovare a femeilor (articolul 4), mai puține femei decât bărbați sunt încadrate într-o grilă de retribuire, remunerare sau salarizare din cadrul unei categorii profesionale. Pentru nivelurile de bază ale unei categorii profesionale, femeile sunt considerate a fi subreprezentate în cazul în care, per ansamblul categoriei profesionale, sunt încadrate mai puține femei decât bărbați. Cea de-a doua teză se aplică prin analogie posturilor de debutanți în cadrul categoriei profesionale a magistraților, judecători și procurori. În cadrul domeniului de aplicare a unui plan de promovare a femeilor, fiecare grilă de salarizare din cadrul unei categorii profesionale, fiecare grilă de retribuire și fiecare grilă de remunerare reprezintă un sector. Departamentul care elaborează planul de promovare a femeilor poate introduce alte subdiviziuni.

3. Femeile și bărbații nu pot face obiectul discriminării pe criteriul de sex sau pe cel al situației familiale.

Articolul 5 — Conținutul planului de promovare a femeilor

[...]

3. Planul de promovare a femeilor conține obiective obligatorii, pe o durată de doi ani, privind procentul femeilor în ceea ce privește recrutarea sau promovarea, în vedere creșterii proporției femeilor în sectoarele în care acestea sunt subreprezentate. Particularitățile diferitelor sectoare și departamente sunt definitorii în vederea stabilirii acestor obiective.

4. În fiecare plan de promovare a femeilor, mai mult de jumătate dintre posturile care urmează a fi ocupate într-un sector în care femeile sunt subreprezentate trebuie să fie destinate femeilor. Această normă nu se aplică în cazul în care apartenența la un anumit sex constituie o condiție indispensabilă pentru exercitarea unei activități. În cazul în care se demonstrează în mod concludent că nu există un număr suficient de femei care să aibă calificarea necesară, poate fi prevăzut un număr corespunzător mai mic de posturi care urmează a fi ocupate de femei. În cazul promovărilor în absența posturilor care urmează a fi ocupate de femei în sectoarele în care femeile sunt subreprezentate, este necesar să se prevadă un procent de femei care corespunde cel puțin procentului de femei angajate în sectorul grupei de salarizare imediat inferioară. Cea de-a treia teză se aplică prin analogie. În cazul în care se prevăd măsuri de organizare a personalului, care constau în blocarea sau în desființarea posturilor, trebuie să se garanteze, prin intermediul planului de promovare a femeilor, că procentul femeilor în sectoarele afectate rămâne cel puțin neschimbat.

[...]

7. Posturile din serviciul academic care sunt ocupate pe perioadă determinată, în conformitate cu articolul 57a, coroborat cu articolul 57b alineatul (2) punctul 1 sau 3 din Hochschulrahmengesetz (Legea-cadru privind învățământul superior), trebuie să fie ocupate de un procent de femei care corespunde cel puțin celui pe care acestea îl reprezintă în rândul absolventelor și absolvenților disciplinei în cauză. Posturile din serviciul academic care sunt ocupate pe perioadă determinată, în temeiul articolului 48 din Hochschulrahmengesetz, trebuie să fie ocupate de un procent de femei care corespunde cel puțin celui pe care acestea îl reprezintă în rândul titularilor de doctorat pentru fiecare disciplină. Mijloacele prevăzute pentru angajarea personalului auxiliar fără grade trebuie să fie utilizate în favoarea unui procent de femei cel puțin echivalent cu cel pe care acestea îl reprezintă în rândul studenților pentru fiecare disciplină.

Articolul 7 — Alocarea locurilor de formare profesională

1. În cazul profesiilor care necesită calificare în privința cărora femeile sunt subreprezentate, cu ocazia alocării locurilor de formare profesională, acestea trebuie să fie luate în considerare pentru cel puțin jumătate din locurile respective. Prima teză nu se aplică în cazul procedurilor de formare profesională în care exclusiv statul este cel care asigură formarea profesională.

2. Trebuie adoptate măsuri corespunzătoare pentru a atrage atenția femeilor asupra locurilor de formare profesională vacante pentru profesiile menționate la alineatul (1) prima teză și de a le determina pe acestea să își depună candidatura. În cazul în care, în ciuda unor astfel de măsuri, numărul candidaților de sex feminin este insuficient, este posibil, prin derogare de la alineatul (1) prima teză, ca mai mult de jumătate din locurile de formare profesională să fie ocupate de candidați de sex masculin.

Articolul 9 — Interviu

1. În sectoarele în care femeile sunt subreprezentate, este invitat la interviu un număr cel puțin egal de femei și de bărbați sau sunt invitate toate candidatele, de îndată ce acesta este organizat, în cazul în care persoanele de sex feminin în cauză îndeplinesc condițiile prevăzute de lege sau de alte dispoziții pentru a ocupa postul sau funcția respectivă.

[...]

Articolul 10 — Decizii de selecție

1. Pentru a asigura egalitatea între femei și bărbați în materie de recrutare și de promovare, precum și respectarea planurilor de promovare a femeilor, este necesar să se evalueze aptitudinile, calificările și competențele profesionale (calificarea) în raport cu cerințele postului vacant sau ale poziției care urmează a fi ocupată. În scopul evaluării competențelor profesionale, este necesar să se țină seama de competențele și de experiența dobândite ca urmare a îngrijirii copiilor sau a persoanelor care necesitau acest lucru (muncă familială), în măsura în care acestea sunt relevante pentru aptitudinile, calificările și competențele profesionale ale candidaților și ale candidatelor. De asemenea, aceste considerații sunt valabile în cazul muncii familiale efectuate în plus față de activitatea profesională.

2. Vechimea, vârsta și data ultimei promovări pot să fie luate în considerare în măsura în care acestea sunt relevante pentru aptitudinile, performanța și calificările candidaților și ale candidatelor.

3. Situația familială sau venitul partenerului sau partenerei pot să nu fie luate în considerare. Locurile de muncă cu timp parțial, concediile și întârzierile în finalizarea formării, din cauza îngrijirii copiilor sau a persoanelor dependente – și deținerea unui certificat medical care să probeze acest aspect – nu trebuie să aibă efecte negative asupra evaluării și nici nu trebuie să constituie un impediment în calea avansării profesionale. Acest principiu nu implică egalizarea regulată a perioadelor de concediu cu cele de exercitare a unei activități.

4. În cazul în care obiectivele planului de promovare a femeilor, stabilit pentru fiecare perioadă de doi ani, nu sunt atinse, orice altă recrutare sau promovare a unui bărbat în sectorul în care femeile sunt subreprezentate necesită, până la îndeplinirea acestor obiective, aprobarea organismului care a omologat planul de promovare a femeilor și, în domeniul de aplicare a planurilor de promovare a femeilor stabilite pentru ministere, Staatskanzlei și Oficiul pentru personal al Land-ului, aprobarea din partea Guvernului Landului. [...] Prima teză nu se aplică ipotezelor menționate la articolul 127 alineatul (3) din Constituția Landului Hessa.

5. Atât timp cât nu este întocmit un plan de promovare a femeilor, nu pot fi efectuate recrutări sau promovări în sectoarele în care femeile sunt subreprezentate. În cazul în care planul de promovare a femeilor nu este încă în vigoare ca urmare a unei proceduri în temeiul articolului 70 sau a articolului 71 din Legea privind reprezentarea personalului, nu pot fi efectuate recrutări sau promovări care sunt în contradicție cu planul de promovare deja întocmit.

[...]

Articolul 14 – Comitete

Atunci când se fac numiri în comisii, organe consultative, consilii de administrație și de supraveghere și alte comitete, cel puțin jumătate din membri trebuie să fie femei.”

Acțiunea principală

10 La 28 noiembrie 1994, 46 de membri ai Landtag din Hessa au sesizat instanța de trimitere cu o acțiune având ca obiect controlul legalității HGIG, în special a articolelor 3, 5, 7, 8 - 11, 14, 16 și 18, pe care le consideră a fi incompatibile cu Constituția Landului Hessa.

11 Reclamanții în acțiunea principală consideră că HGIG este contrară, pe de o parte, principiului constituțional al „selectării celor mai buni”, prin aceea că respectivilor candidați li se acordă prioritate nu în funcție de meritul acestora, ci pe criteriul de sex și, pe de altă parte, este contrară principiului egalității de tratament care nu doar interzice acordarea privilegiilor unui anumit grup ci, de asemenea, conferă un drept fundamental tuturor indivizilor, drept care garantează cetățenilor egalitatea de șanse mai degrabă la început decât asigurarea unor rezultate finale care sunt avantajoase pentru o anumită categorie de persoane. În plus, potrivit acestora, HGIG este, de asemenea, contrară directivei, astfel cum este interpretată de către Curte în Hotărârea din 17 octombrie 1995, Kalanke (C-450/93, Rec., p. I-3051).

Întrebarea preliminară

12 În aceste condiții, Staatsgerichtshof des Landes Hessen a hotărât să suspende judecata și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40; Ediția specială în limba română: capitolul 05 volumul 01 p. 164 - 166), se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia:

1) în cazurile de subreprezentare în sensul articolului 3 alineatele (1) și (2) din HGIG, în ipoteza în care o candidată sau un candidat au o calificare egală, deciziile de selecție trebuie, în temeiul articolului 10 din aceeași lege, să fie întotdeauna în favoarea candidatei, în baza caracterului obligatoriu al obiectivelor planului de promovare a femeilor, în conformitate cu articolul 5 alineatele (3) și (4) din legea menționată anterior, atunci când acest lucru se dovedește a fi necesar pentru a se asigura respectarea obiectivelor și nu există niciun motiv contrar care, în plan juridic, să aibă o importanță superioară;

2) obiectivele obligatorii ale planului de promovare a femeilor pentru posturile din serviciul academic care urmează a fi ocupate pe o durată determinată și pentru posturile personalului științific auxiliar trebuie să prevadă, în conformitate cu articolul 5 alineatul (7) din HGIG, un procent de femei care corespunde cel puțin celui pe care acestea îl reprezintă în rândul absolventelor și absolvenților disciplinei în cauză [alineatul (7) prima teză], titularilor de doctorat pentru fiecare disciplină [alineatul (7) teza a doua], studenților [alineatul (7) teza a treia] pentru fiecare disciplină;

3) în cazul profesiilor care necesită calificare în privința cărora femeile sunt subreprezentate, cu ocazia alocării locurilor de formare profesională, acestea trebuie să fie luate în considerare, în conformitate cu articolul 7 alineatul (1), pentru cel puțin jumătate din locurile respective, cu excepția cazului în care este vorba despre proceduri de formare profesională în care exclusiv statul este cel care asigură formarea profesională;

4) în sectoarele în care femeile sunt subreprezentate, este necesar, în temeiul articolului 9 alineatul (1) din HGIG, să fie invitat la interviul de angajare cel puțin un număr egal de femei și bărbați sau toate candidatele, în cazul în care acestea îndeplinesc condițiile prevăzute de lege sau alte dispoziții pentru a ocupa postul sau funcția respectivă;

5) atunci când se fac numiri în comisii, organe consultative, consilii de administrație și de supraveghere și alte comitete, este necesar ca cel puțin jumătate din membri să fie femei, în conformitate cu articolul 14 din HGIG?”

Observații preliminare

13 Curtea constată, cu titlu introductiv, că întrebarea preliminară se referă la compatibilitatea cu articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă a diferitelor măsuri de acțiune pozitivă adoptate de către legiuitorul Landului Hessa în favoarea femeilor.

14 Interpretarea articolului 141 alineatul (4) CE, care se referă la astfel de măsuri nu este, prin urmare, utilă pentru soluționarea acțiunii principale, decât în cazul în care Curtea consideră că respectivul articol 2 se opune unei reglementări naționale, precum cea în cauză în acțiunea principală.

15 În continuare, este necesar să se aducă aminte că, în conformitate cu articolul 1 alineatul (1) din directivă, aceasta vizează punerea în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, *inter alia* în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv la formarea și promovarea profesională. Acest principiu al egalității de tratament presupune „inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex, fie în mod direct, fie în mod indirect”.

16 În temeiul articolului 2 alineatul (4), directiva „nu aduce atingere măsurilor de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei, în special prin înlăturarea inegalităților de fapt care afectează șansele femeilor în domeniile menționate la articolul 1 alineatul (1).”

17 În Hotărârea Kalanke, citată anterior, punctul 16, Curtea a constatat că o reglementare națională în sensul căreia atunci când candidați, bărbați și femei, care au o pregătire egală, relevantă pentru aceeași promovare, în domeniile de activitate în care femeile sunt mai puțin numeroase decât bărbații la nivelul postului vizat, acordă în mod automat prioritate candidaților de sex feminin implică o discriminare pe criteriul sexului.

18 În cauza C-409/95, Marschall (Rec., p. I-6363), Curtea a trebuit să se pronunțe asupra chestiunii dacă o reglementare națională, care conține o clauză în temeiul căreia femeilor nu trebuie să li se acorde prioritate la promovare în cazul în care anumite motive care țin de persoana unui candidat de sex masculin fac să încline balanța în favoarea acestuia („Öffnungsklausel”, denumită în continuare „clauza de salvagardare”), este concepută să promoveze egalitatea de șanse între bărbați și femei în sensul articolului 2 alineatul (4) din directivă.

19 În această privință, Curtea a subliniat mai întâi că din moment ce articolul 2 alineatul (4) este conceput în mod precis și expres să autorizeze măsurile care, deși discriminatorii în aparență, sunt în realitate menite să elimine sau să reducă inegalitățile efective care pot exista în realitatea vieții sociale, autorizează măsuri naționale în domeniul accesului la încadrarea în muncă, inclusiv la promovare, care, acordând un avantaj specific femeilor, au ca scop îmbunătățirea capacității acestora de a concura pe piața forței de muncă și de a urma o carieră pe picior de egalitate cu bărbații (Hotărârea Marschall, citată anterior, punctele 26 și 27).

20 În continuare, aceasta s-a referit la cel de-al treilea considerent din Recomandarea 84/635, menționat la punctul 4 din prezenta hotărâre (Hotărârea Marschall, citată anterior, punctul 28).

21 În cele din urmă, Curtea a constatat că, și în cazul unor calificări egale, candidații de sex masculin au tendința de a fi promovați în mod preferențial față de candidații de sex feminin, în baza, mai ales, anumitor prejudecăți și idei stereotipe privind rolul și capacitățile femeii în viața activă, astfel încât faptul că doi candidați de sex diferit au calificări egale nu înseamnă că aceștia beneficiază de șanse egale (Hotărârea Marschall, citată anterior, punctele 29 și 30).

22 În lumina acestor considerații, Curtea a reținut la punctul 33 din Hotărârea Marschall că, spre deosebire de reglementarea în discuție în cauza Kalanke, o reglementare națională care prezintă o clauză de salvagardare nu depășește limitele excepției prevăzute la articolul 2 alineatul (4) din directivă în situația în care, în fiecare caz în parte, aceasta garantează candidaților de sex masculin care au o calificare egală cu cea a candidaților de sex feminin că respectivele candidaturi fac obiectul unei aprecieri obiective care ține seama de toate criteriile referitoare la persoana candidaților și nu ține seama de prioritatea acordată candidaților de sex feminin, atunci când unul sau mai multe dintre aceste criterii determină înclinarea balanței în favoarea unui candidat de sex masculin.

23 Rezultă că o măsură care este menită să acorde prioritate la promovare candidaților de sex feminin în sectoarele funcției publice în care femeile sunt subreprezentate trebuie să fie considerată ca fiind compatibilă cu dreptul comunitar în cazul în care

– nu acordă în mod automat și necondiționat prioritate candidaților de sex feminin care au o calificare egală cu cea a candidaților de sex masculin și

– candidaturile fac obiectul unei aprecieri obiective care ține seama de situațiile speciale de ordin personal ale tuturor candidaților.

24 Astfel, este de competența instanței de trimitere să determine dacă aceste condiții sunt îndeplinite pe baza unei examinări a domeniului de aplicare a reglementării în cauză.

25 Cu toate acestea, conform jurisprudenței Curtea are competența de a furniza instanței naționale o interpretare a dreptului comunitar în privința tuturor elementelor de acest fel care îi pot permite instanței respective să aprecieze acea chestiune de compatibilitate pentru soluționarea cauzei pendinte în fața sa (a se vedea, *inter alia*, Hotărârile din 12 iulie 1979, Grosoli, 223/78, Rec., p. 2621, punctul 3 și din 25 iunie 1997, Tombesi și alții, C-304/94, C-330/94, C-342/94 și C-224/95, Rec., p. I-3561, punctul 36).

Cu privire la prima parte a întrebării preliminare

26 Prin prima parte a întrebării sale, instanța de trimitere întreabă, în esență, dacă articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unei reglementări naționale care, în sectoarele funcției publice în care femeile sunt subreprezentate, atunci când candidații de sex diferit reținuți în vederea selectării au calificări egale, acordă prioritate candidaților de sex feminin, în situația în care acest lucru se dovedește a fi necesar pentru a se asigura respectarea obiectivelor obligatorii ale planului de promovare a femeilor și nu există niciun motiv contrar care, în plan juridic, să aibă o importanță superioară.

27 Reclamanții în acțiunea principală și Landesanwalt consideră că articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unei reglementări naționale care acordă prioritate femeilor atunci când aceasta are un caracter absolut și necondiționat.

28 În această privință, reiese din ordonanța de trimitere că legiuitorul Landului Hessa a optat pentru ceea ce, în mod obișnuit, este cunoscut drept „cotă de rezultat („Ergebnisquote”) flexibilă”. Caracteristica acestui sistem este, pe de o parte, că HGIG nu determină în mod uniform cotele valabile pentru toate sectoarele și departamentele în cauză, ci stabilește că acele caracteristici ale sectoarelor și departamentelor sunt definiții pentru fixarea obiectivelor obligatorii. O altă caracteristică este, pe de altă parte, că HGIG nu determină în mod necesar *a priori* – automat – că rezultatul fiecărei proceduri de selecție trebuie, într-o situație „punct mort” atunci când candidații au calificări egale, să favorizeze în mod obligatoriu candidatul de sex feminin.

29 În conformitate cu ordonanța de trimitere, sistemul pus în aplicare de HGIG garantează că sexul candidatului nu este niciodată hotărâtor în scopul unei proceduri de selecție atunci când, într-un caz particular, nu este necesar acest lucru. Este, în special, cazul atunci când este respinsă proba inițială că o situație este nefavorabilă femeilor, pe baza faptului că acestea sunt subreprezentate.

30 Pentru a da un răspuns util instanței de trimitere, este necesar să se constate că, în conformitate cu articolul 10 alineatele (1)-(3) din HGIG, procedura de selecție a candidaților se desfășoară mai întâi prin evaluarea aptitudinilor, a calificărilor și a competențelor profesionale (calificarea) ale candidaților prin raportare la cerințele postului vacant sau ale funcției care urmează a fi exercitată.

31 În vederea realizării acestei evaluări, s-a ținut seama de anumite criterii pozitive și negative. Astfel, trebuie să se țină seama de competențele și de experiența dobândite în îndeplinirea sarcinilor familiale, în măsura în care acestea sunt relevante pentru aptitudinile, calificările și competențele profesionale ale candidaților și ale candidatelor, în timp ce vechimea, vârsta și data ultimei promovări nu trebuie luate în considerare decât în măsura în care sunt relevante în această privință. De asemenea, situația familială sau venitul partenerului sau partenerei sunt irelevante, iar locurile de muncă cu timp parțial, concediile și întârzierile în obținerea diplomei de formare profesională legate de necesitatea de a se ocupa de copii sau de persoanele dependente care necesitau îngrijiri nu trebuie să aibă niciun efect negativ.

32 Astfel de criterii, deși formulate în termeni neutri în ceea ce privește sexul și, prin urmare, aplicabile și în beneficiul bărbaților, favorizează în general femeile. Acestea urmăresc, în mod manifest, să se ajungă la o egalitate substanțială și lipsită de formalitate, prin reducerea inegalităților care pot surveni în viața socială. De altfel, legitimitatea acestora nu este contestată în acțiunea principală.

33 Astfel cum a subliniat instanța de trimitere, numai în cazul în care o candidată nu poate fi departajată de un candidat pe baza calificărilor acestora trebuie să se opteze în favoarea candidatei, în măsura în care se dovedește necesar pentru respectarea obiectivelor planului de promovare în cauză și nu există niciun motiv contrar care, în plan juridic, să aibă o importanță superioară.

34 Din răspunsul oferit de Ministerpräsident la o întrebare scrisă adresată de Curte reiese că aceste motive superioare din punct de vedere juridic se referă la mai multe norme de drept, reglementate parțial prin lege și parțial prin decret, care sunt formulate fără a se face nicio trimitere la sex și sunt prezentate adesea drept „puncte de vedere de ordin social”. Acești

factori de ordin social se întemeiază, dintr-un punct de vedere constituțional, parțial pe principiul statului social [articolele 20 alineatul (1) și 28 alineatul (1) din Legea fundamentală] și parțial pe dreptul fundamental al protecției căsătoriei și al familiei (articolul 6 din Legea fundamentală).

35 Ministerpräsident a punctat existența a cinci grupe de norme care justifică neluarea în considerare a normei de promovare a femeilor. Este vorba, în primul rând, de tratamentul preferențial acordat foștilor membri angajați în funcția publică care, din cauza muncii familiale în sensul articolului 10 alineatul (1) din HGIG, au încetat munca în acest serviciu sau care, pentru același motiv, nu au putut, după stagiul de pregătire, să își depună candidatura în vederea angajării definitive în cadrul funcției publice. Se acordă, în al doilea rând, prioritate în raport cu noile angajări persoanelor care, din motive legate de munca familială, au exercitat o activitate cu timp parțial și care doresc să reia activitatea cu normă întreagă. Este vorba, în cel de-al treilea rând, de foștii soldați temporari, și anume cei care, în mod voluntar, au efectuat serviciul militar pe o durată limitată mai lungă decât cea a serviciului militar obligatoriu (cel puțin doisprezece ani). În al patrulea rând, posibilitățile de promovare sunt adaptate în beneficiul persoanelor cu dizabilități grave. Obligația de promovare a persoanelor cu dizabilități are prioritate asupra celei de promovare a femeilor. În ultimul rând, este menționată posibilitatea de a pune capăt unei perioade de șomaj de lungă durată prin angajare.

36 Spre deosebire de ceea ce pretind reclamantii în acțiunea principală și Landesanwalt, rezultă că norma prioritară introdusă prin HGIG nu este absolută și necondiționată în sensul punctului 16 din Hotărârea Kalanke.

37 Este de competența instanței naționale să aprecieze, în lumina celor menționate anterior, dacă reglementarea în litigiu garantează că respectivele candidaturi fac obiectul unei evaluări obiective care ia în considerare situațiile speciale de ordin personal ale tuturor candidaților.

38 Prin urmare, este necesar să se răspundă că articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă nu se opune unei reglementări naționale care, în sectoarele funcției publice în care femeile sunt subreprezentate, atunci când candidații de sex diferit reținuți în vederea selectării au calificări egale, acordă prioritate candidaților de sex feminin, în situația în care acest lucru se dovedește a fi necesar pentru a se asigura respectarea obiectivelor obligatorii ale planului de promovare a femeilor și nu există niciun motiv contrar care, în plan juridic, să aibă o importanță superioară, cu condiția ca reglementarea respectivă să garanteze că acele candidaturi fac obiectul unei evaluări obiective care ia în considerare situațiile speciale de ordin personal ale tuturor candidaților.

Cu privire la a doua parte a întrebării preliminare

39 Prin cea de-a doua parte a întrebării sale, instanța de trimitere solicită să se răspundă, în esență, dacă articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unei reglementări naționale care prevede că obiectivele obligatorii ale planului de promovare a femeilor pentru posturile din serviciul academic care urmează a fi ocupate pe o durată determinată și pentru posturile personalului științific auxiliar trebuie să prevadă un procent minim de femei care corespunde cel puțin celui pe care acestea îl reprezintă în rândul absolventelor și absolvenților disciplinei în cauză, titularilor de doctorat pentru fiecare disciplină, studenților pentru fiecare disciplină.

40 Reclamantii în acțiunea principală consideră că articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unui astfel de sistem, din moment ce scopul acestuia este să atingă un anumit rezultat în ceea ce privește reprezentarea proporțională a sexelor și nu urmărește eliminarea anumitor obstacole din calea egalității de șanse a femeilor. Landesanwalt pretinde, de

asemenea, că sistemul de cote minime este contrar principiului egalității sexelor și al egalității de șanse între femei și bărbați, în sensul că măsurile în cauză nu au o finalitate individuală și nu sunt legate de vreun dezavantaj concret întâlnit de către lucrătorii de sex feminin în viața lor profesională și socială.

41 În această privință, din ordonanța de trimitere reiese că articolul 5 alineatul (7) din HGIG limitează în același mod punerea în aplicare a principiului „selectării celor mai buni”, atât în materie de selectare, cât și în ceea ce privește totalitatea deciziilor de selecție care trebuie luate ținând seama de obiectivele planului de promovare a femeilor. În orice caz, această dispoziție nu poate influența decizia de selecție, decât în cazul în care candidații au calificări egale. În această privință, considerațiile generale referitoare la caracterul obligatoriu al obiectivelor planului de promovare a femeilor sunt, de asemenea, valabile.

42 Este necesar să se constate, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 39 din concluziile sale, că regimul special pentru sectorul academic în litigiu nu stabilește un plafon absolut, ci îl determină prin trimitere la numărul de persoane care au dobândit o formare profesională corespunzătoare, care se limitează la a utiliza un fapt real drept criteriu cantitativ pentru a acordarea priorității femeilor.

43 Rezultă că existența unui astfel de sistem special pentru sectorul academic nu ridică nicio obiecție specifică din punctul de vedere al dreptului comunitar.

44 Prin urmare, trebuie să se răspundă că articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă nu se opune unei reglementări naționale care prevede că obiectivele obligatorii ale planului de promovare a femeilor pentru posturile pe durată determinată din serviciul academic și pentru personalul științific auxiliar trebuie să prevadă un procent minim de femei care corespunde cel puțin celui pe care acestea îl reprezintă în rândul absolvenților și absolvenților disciplinei în cauză, titularilor de doctorat pentru fiecare disciplină, studenților pentru fiecare disciplină.

Cu privire la a treia parte a întrebării preliminare

45 Prin cea de-a treia parte a întrebării sale, instanța de trimitere solicită să se răspundă, în esență, dacă articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unei reglementări naționale pentru funcția publică care, în cazul profesiilor care necesită calificare în privința cărora femeile sunt subreprezentate și pentru care statul nu deține monopolul de formare profesională, alocă femeilor cel puțin jumătate din numărul locurilor de formare profesională.

46 Reclamantii în acțiunea principală consideră că articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unei reglementări precum cea prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din HGIG. Potrivit acestora, precum în cazul articolului 5 alineatul (7) din HGIG, articolul 7 alineatul (1) prevede în mod clar că HGIG nu are drept obiectiv eliminarea anumitor obstacole din calea egalității de șanse a femeilor, ci doar de a asigura un anumit rezultat în ceea ce privește reprezentarea proporțională a sexelor, fapt interzis prin dreptul comunitar, în special de Hotărârea Kalanke, citată anterior. Potrivit acestora, HGIG nu urmărește punerea în aplicare a egalității de șanse de la început, însă influențează în mod direct rezultatul alocării locurilor de formare profesională. Rezultă de aici că dispoziția în cauza principală constituie o discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (1) din directivă, care nu este reglementată de excepția de la articolul 2 alineatul (4).

47 Potrivit Landesanwalt, măsurile destinate să promoveze punerea în aplicare a egalității de șanse a femeilor trebuie să aibă o finalitate individuală și să fie conexe situațiilor profesionale și extraprofesionale concrete care dezavantajează sau care pot dezavantaja într-o

manieră tipică femeile. Cota minimă aplicabilă locurilor de formare profesională în temeiul articolului 7 alineatul (1) din HGIG este o cotă predeterminată, în măsura în care aceasta stabilește în mod obligatoriu o proporție minimă a femeilor în anumite sectoare. O astfel de cotă minimă în beneficiul femeilor nu poate fi considerată a fi o măsură destinată promovării egalității de șanse în sensul articolului 2 alineatul (4) din directivă, prin aceea că substituie promovării egalității de șanse rezultatul la care s-ar putea ajunge numai prin punerea în aplicare a unei astfel de egalități.

48 În privința acestui aspect, instanța de trimitere a statuat că formarea profesională calificată este o condiție prealabilă pentru o participare reușită pe piața muncii. Aceasta a concluzionat că obligația legală de compensare în privința situației mai puțin favorabile a femeilor în acest domeniu este, prin urmare, justificată de cerința egalității.

49 De asemenea, din ordonanța de trimitere reiese că, în momentul adoptării HGIG, legiuitorul Landului Hessa a considerat că „în ciuda consacării în Legea fundamentală a principiului egalității de șanse între femei și bărbați și al interzicerii discriminării pe motive de sex la articolul 3 din aceasta, în realitatea socială, femeile rămân în mare parte dezavantajate în comparație cu bărbații” și că, în ciuda unei egalități formale în drepturi, acestea nu au „în special în viața activă, acces egal la posturile care necesită calificare [...]”. Această constatare a fost considerată de către legiuitorul Landului Hessa o injustiție de netolerat în lumina evoluției recente, dar constante a reușitelor școlare apreciabile ale tinerelor femei în comparație cu cele ale tinerilor bărbați.

50 Astfel cum rezultă din expunerea de motive privind articolul 7 alineatul (1) din HGIG, legiuitorul Landului Hessa, prin instituirea unei „cote de rezultat («Ergebnisquote») rigide” în domeniul formării profesionale în vederea facilitării unui astfel de acces, a intenționat să stabilească o alocare echilibrată a locurilor de formare profesională, cel puțin în ceea ce privește funcția publică.

51 Intenția respectivă nu conduce totuși la o lipsă de flexibilitate absolută. Într-adevăr, articolul 7 alineatul (2) prevede în mod clar că, în cazul în care, în ciuda unor măsuri corespunzătoare menite să atragă atenția femeilor asupra locurilor de formare profesională disponibile, numărul candidaților de sex feminin este insuficient, este posibil ca mai mult de jumătate din aceste locuri să fie ocupate de candidaților de sex masculin.

52 Dispoziția în litigiu în acțiunea principală se înscrie în cadrul unui concept restrâns al egalității de șanse. Nu este vorba de locuri de muncă rezervate femeilor, ci de locuri de formare profesională în vederea obținerii unor calificări pentru a avea acces ulterior la profesii care necesită calificare în domeniul funcției publice.

53 Din moment ce respectiva cotă se aplică exclusiv în cazul locurilor de formare profesională pentru care statul nu deține monopolul și, prin urmare, este vorba de formarea profesională pentru care locurile sunt, de asemenea, disponibile în sectorul privat, niciun candidat de sex masculin nu este exclus definitiv de la formare profesională. Având în vedere perspectiva globală a formării (sectoarele public și privat), dispoziția în litigiu în acțiunea principală se limitează, prin urmare, la a îmbunătăți șansele candidaților de sex feminin în sectorul public.

54 Măsurile prevăzute sunt, prin urmare, măsuri destinate să elimine cauzele pentru care femeile au șanse reduse de acces la încadrare în muncă și la promovare și care constau, în plus, în intervenții privind orientarea vocațională și formarea profesională. În consecință, acest tip de măsuri se numără printre măsurile autorizate de articolul 2 alineatul (4) din

directivă, care sunt menite să îmbunătățească capacitatea femeilor de a concura pe piața muncii și de a urma o carieră în condiții de egalitate cu bărbații.

55 Prin urmare, este necesar să se răspundă că articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă nu se opune unei reglementări naționale care, în măsura în care are ca obiectiv eliminarea subreprezentării femeilor le alocă acestora, în cazul profesiilor care necesită calificare în privința cărora femeile sunt subreprezentate și pentru care statul nu deține monopolul de formare profesională, cel puțin jumătate din numărul locurilor de formare profesională, cu excepția cazului în care, în ciuda unor măsuri corespunzătoare menite să atragă atenția femeilor asupra locurilor de formare profesională disponibile, numărul candidaților de sex feminin este insuficient.

Cu privire la a patra parte a întrebării preliminare

56 Prin cea de-a patra parte a întrebării sale, instanța de trimitere solicită să se răspundă, în esență, dacă articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unei reglementări naționale care garantează, atunci când există calificări egale ale candidaților de sex feminin și ale celor de sex masculin, că femeile care sunt calificate sunt chemate la interviuri de angajare în sectoarele în care acestea sunt subreprezentate.

57 Dispoziția în litigiu în acțiunea principală stabilește două abordări diferite. Conform celei dintâi, toți candidații de sex feminin calificați, care îndeplinesc condițiile impuse, sunt chemați la interviu. În acest caz, numărul candidaților de sex masculin ce urmează a fi chemat la interviu poate fi egal, mai mare sau mai mic decât cel al candidaților de sex feminin. Conform celei de-a doua abordări, doar un număr limitat de candidați de sex feminin calificați este chemat la interviu. În acest caz, un număr cel mult egal de candidați de sex masculin poate fi chemat la interviu.

58 Reclamantii în acțiunea principală consideră că articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unei astfel de reglementări. Potrivit acestora, este vorba de o discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (1) din directivă, care nu este reglementată de excepția de la articolul 2 alineatul (4).

59 Landesanwalt opinează că dispoziția în litigiu în acțiunea principală constituie o cotă rigidă, în măsura în care se referă la numărul de femei care trebuie invitate la un interviu. În cazul în care nu pot fi invitați la interviu toți candidații de sex masculin și de sex feminin, dispoziția prevede că trebuie să fie invitați cel puțin un număr egal de femei și bărbați. În aceste condiții, bărbații pot fi dezavantajați și, prin urmare, discriminați pe motive de sex. Potrivit Landesanwalt, acest lucru este contrar principiului egalității sexelor și al egalității de șanse între femei și bărbați.

60 Astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 41 din concluziile sale, dispoziția în litigiu în acțiunea nu implică o încercare de atingere a unui rezultat definitiv – recrutare sau promovare – însă oferă șanse suplimentare femeilor calificate pentru a facilita intrarea acestora pe piața muncii, precum și promovarea lor.

61 În continuare, este necesar să se constate că din ordonanța de trimitere reiese că o astfel de dispoziție, cu toate că stabilește norme privind numărul de interviuri de angajare care trebuie acordat femeilor, prevede, de asemenea, că trebuie realizată o examinare preliminară a candidaturilor și că numai candidații calificați care îndeplinesc toate condițiile impuse sau prevăzute urmează să fie chemați la interviu.

62 Prin urmare, este vorba de o dispoziție care, garantând, atunci când candidații au calificări egale, că femeile calificate sunt chemate la interviu, este menită să promoveze egalitatea de șanse între femei și bărbați în sensul articolului 2 alineatul (4) din directivă.

63 Este astfel necesar să se răspundă că articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă nu se opune unei reglementări naționale care, atunci când candidații de sex masculin și cei de sex feminin au calificări egale, garantează că femeile calificate care îndeplinesc toate condițiile impuse sau prevăzute sunt chemate la interviu, în sectoarele în care acestea sunt subreprezentate.

Cu privire la a cincea parte a întrebării preliminare

64 Prin a cincea parte a întrebării sale, instanța de trimitere solicită să se răspundă, în esență, dacă articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unei reglementări naționale în conformitate cu care, în momentul constituirii organelor reprezentative ale lucrătorilor și a organelor administrative și de supraveghere, cel puțin jumătate dintre membri trebuie să fie femei.

65 Din ordonanța de trimitere, precum și din expunerea de motive, reiese că articolul 14 din HGIG, care se referă la constituirea comitetelor, nu este obligatoriu, în măsura în care este o dispoziție fără caracter obligatoriu care recunoaște că sunt create numeroase organe prin dispoziții legislative și că punerea completă în aplicare a cerinței unei participări egale a femeilor în cadrul acestor organe impune, în orice caz, o modificare a legii relevante. În plus, această dispoziție nu se aplică funcțiilor pentru care este necesar să se țină alegeri. De asemenea, în acest caz, trebuie să se modifice dispozițiile legislative de fond relevante. În cele din urmă, întrucât nu are caracter obligatoriu, dispoziția permite într-o anumită măsură să fie luate în considerare și alte criterii.

66 Prin urmare, este necesar să se răspundă că articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă nu se opun unei reglementări naționale referitoare la constituirea organelor reprezentative ale lucrătorilor și a organelor administrative și de supraveghere, care recomandă ca dispozițiile legislative adoptate pentru punerea sa în aplicare să țină seama de obiectivul unei participări cel puțin egale a femeilor în cadrul acestor organe.

67 Ținând seama de considerentele precedente, nu este necesar să se pronunțe cu privire la interpretarea articolului 141 alineatul (4) CE.

Cu privire la cheltuielile de judecată

68 Cheltuielile efectuate de către guvernele olandez și finlandez, precum și de către Comisie, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile în acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebarea care i-a fost adresată de către Staatsgerichtshof des Landes Hessen, prin Ordonanța din 16 aprilie 1997, hotărăște:

Articolul 2 alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă nu se opune unei reglementări naționale:

— care, în sectoarele funcției publice în care femeile sunt subreprezentate, atunci când candidații de sex diferit reținuți în vederea selectării au calificări egale, acordă prioritate candidaților de sex feminin, în situația în care acest lucru se dovedește a fi necesar pentru a se asigura respectarea obiectivelor obligatorii ale planului de promovare a femeilor și nu există niciun motiv contrar care, în plan juridic, să aibă o importanță superioară, cu condiția ca reglementarea respectivă să garanteze că acele candidaturi fac obiectul unei evaluări obiective care ia în considerare situațiile speciale de ordin personal ale tuturor candidaților,

— prevede că obiectivele obligatorii ale planului de promovare a femeilor pentru posturile pe durată determinată din serviciul academic și pentru personalul științific auxiliar trebuie să prevadă un procent minim de femei care corespunde cel puțin celui pe care acestea îl reprezintă în rândul absolventelor și absolvenților disciplinei în cauză, titularilor de doctorat pentru fiecare disciplină, studenților pentru fiecare disciplină,

— care, în măsura în care are ca obiectiv eliminarea subreprezentării femeilor le alocă acestora, în cazul profesiilor care necesită calificare în privința cărora femeile sunt subreprezentate și pentru care statul nu deține monopolul de formare profesională, cel puțin jumătate din numărul locurilor de formare profesională, cu excepția cazului în care, în ciuda unor măsuri corespunzătoare menite să atragă atenția femeilor asupra locurilor de formare profesională disponibile, numărul candidaților de sex feminin este insuficient,

— care, atunci când candidații de sex masculin și cei de sex feminin au calificări egale, garantează că femeile calificate care îndeplinesc toate condițiile impuse sau prevăzute sunt chemate la interviu, în sectoarele în care acestea sunt subreprezentate.,

— referitoare la constituirea organelor reprezentative ale lucrătorilor și a organelor administrative și de supraveghere, care recomandă ca dispozițiile legislative adoptate pentru punerea sa în aplicare să țină seama de obiectivul unei participări cel puțin egale a femeilor în cadrul acestor organe.

Rodriguez Iglesias

Moitinho de Almeida

Schintgen Kapteyn

Gulmann Puissochet

Hirsch

Jann

Wathelet

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 28 martie 2000.

Grefier
R. Grass

Președinte
G. C. Rodríguez Iglesias

