



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII  
ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА  
COUNCIL ON THE PREVENTION AND ELIMINATION OF DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004  
bd. Ștefan cel Mare și Sfint nr.180, bir.405  
tel.: +373 (0) 22 21-28-17

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004  
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 405  
тел.: +373 (0) 22 21-28-17

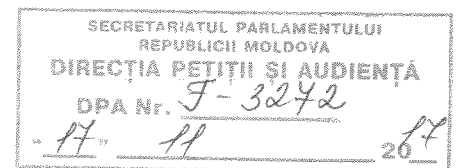
Nr. 01/ 1354 din 16.11 2017

Parlamentul Republicii Moldova

Prin prezenta, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității vă remite pentru documentare Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2016. Totodată, vă comunicăm că în luna martie acesta a fost transmis personal dlui președinte al Parlamentului Andrian Candu, în cadrul unei întâlniri bilaterale.

Președinte

Ian Feldman





CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA  
DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII  
СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ  
ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА  
COUNCIL FOR PREVENTING AND ELIMINATING  
DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

# **RAPORT GENERAL**

**PRIVIND SITUAȚIA ÎN DOMENIUL  
PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII  
ÎN REPUBLICA MOLDOVA**

**ANUL 2016**

## CUPRINS

<b>SUMAR EXECUTIV</b> .....	3
<b>INTRODUCERE</b> .....	7
<b>CAPITOLUL I. CADRUL LEGAL DE PROTECȚIE ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII: ANALIZĂ COMPREHENSIVĂ ȘI PROPUNERI DE ÎMBUNĂȚIRE</b> .....	8
1.1. ANALIZA CADRULUI DE REGLEMENTARE.....	8
1.2. IMPLEMENTAREA CADRULUI EXISTENT: VIZIUNEA EXPERTILOR.....	11
<b>CAPITOLUL II. PREVENIREA ȘI PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII</b> .....	13
2.1. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE DIZABILITATE.....	14
2.2. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE SEX/GEN.....	21
2.3. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE RASĂ, ORIGINE ETNICĂ .....	26
2.4. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE LIMBĂ.....	28
2.5. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE VÂRSTĂ .....	30
2.6. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE APARTENEȚĂ POLITICĂ .....	32
<b>Capitolul III. PROMOVAREA EGALITĂȚII</b> .....	33
3.1. CREȘTEREA GRADULUI DE ABILITATE JURIDICĂ A POPULAȚIEI ÎN VEDEREA REVENDICĂRII DREPTULUI LA NEDISCRIMINARE .....	33
3.1.1. CAMPANIA „OAMENI BUNI” .....	34
3.1.2. CAMPANIA ON-LINE „ FII TU ÎNSUȚI. AI DREPTUL!”.....	36
3.1.3. CAMPANIA „ CARAVANA NEDISCRIMINĂRII” .....	37
3.2. SESIUNI DE INSTRUIRE ȘI INFORMARE .....	38
3.3. PARTENERIATE STABILITE. EVENIMENTE DE PROMOVARE A OPORTUNITĂȚILOR EGALE.....	39
3.4. PROMOVAREA ACTIVITĂȚII CONSILIULUI ÎN MEDIUL ON-LINE ȘI MASS-MEDIA.....	41
<b>Capitolul IV. ASPECTE SPECIFICE ÎN ACTIVITATEA CONSILIULUI</b> .....	44
4.1. GRADUL DE REALIZARE A PROGRAMULUI DE DEZVOLTARE STRATEGICĂ PENTRU ANII 2014-2016....	44
4.2. GESTIONAREA PLÂNGERILOR.....	44
4.3. CAPACITATEA INSTITUȚIONALĂ.....	51
<b>Capitolul V. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI ELIMINĂRII DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII</b> .....	52
<b>Capitolul VI. PRIORITĂȚI</b> .....	57

## SUMAR EXECUTIV

Actualul raport prezintă o abordare a situației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, prin prisma activității desfășurate de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității pe parcursul anului 2016. Raportul scoate în evidență realizările, dar și cele mai stringente probleme de discriminare constatate în rezultatul activității desfășurate și vine cu un șir de recomandări în vederea îmbunătățirii situației.

Una dintre constatările făcute de Consiliu, în procesul de activitate, se referă la cadrul normativ enunțat, care nu asigură o protecție efectivă victimelor discriminării, de aceea se consideră necesară evaluarea acestuia din perspectiva standardelor internaționale. În acest sens, în cadrul proiectului „Susținerea eforturilor naționale privind prevenirea și combaterea discriminării în Republica Moldova” consultanții Consiliului Europei au efectuat evaluarea corespunderii cadrului normativ de protecție împotriva discriminării la standardele internaționale.

În realizarea obiectivelor sale, Consiliul este susținut de mai mulți parteneri de dezvoltare. În 2016, în cadrul proiectului „Susținerea Instituțiilor Naționale pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Omului, conform recomandărilor Comitetelor Convențiilor ONU și Revizuirii Periodice Universale (UPR)”, finanțat de către Ministerul Afacerilor Externe al Norvegiei, cofinanțat și implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) Moldova și Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR), a fost efectuată analiza legală a deciziilor Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și a deciziilor instanțelor de judecată cu privire la cazurile de discriminare din Republica Moldova. Documentul prezintă mai multe recomandări formulate de autori în vederea îmbunătățirii activității de protecție împotriva discriminării și de asigurare a egalității, care sunt reflectate în raport.

Consiliul a continuat activitatea de monitorizare a implementării principiului nediscriminării și integrării acestuia în politicile publice. Aceste activități, în special, vizează emiterea recomandărilor prin intermediul deciziilor de constatare a discriminării; elaborarea avizelor consultative la proiectele de acte normative și legislative inițiate de autorități. Astfel, capitolul II al raportului aduce în prim-plan rezumatul activităților desfășurate pe aceste componente, totodată expune care e situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării prin prisma criteriilor invocate, schimbare determinată de faptul că anumite cazuri de discriminare sau acte legislative nu pot fi atribuite la un anumit domeniu.

Conform cazuisticii Consiliului, primul motiv de sesizare rămâne a fi dizabilitatea, la un procentaj de aproximativ 22,81 din totalitatea plângerilor depuse la Consiliu. Totodată, dizabilitatea este primul criteriu invocat atunci când ne referim la accesibilitatea serviciilor destinate publicului, în special, accesibilitatea fizică. Dizabilitatea s-a manifestat și în domeniul educației. Consiliul a constatat o atitudine rigidă din partea cadrelor didactice în procesul de integrare a copiilor cu cerințe educaționale speciale în instituțiile de învățământ preșcolar și primar. Pentru a preveni comiterea faptelor de discriminare în domeniul educației

Consiliul a elaborat un set de Recomandări de ordin general cu denumirea: "Protecția juridică a dreptului la educație exercitat fără discriminare", care se distribuie instituțiilor de învățământ din țară.

Deși în 2016, au fost adoptate mai multe acte legislative în vederea asigurării egalității de gen, Consiliul denotă totuși o persistență a inegalităților dintre femei și bărbați în diverse sfere ale vieții. Abordările periferice, menținerea legislației care interzice accesul femeilor la anumite ocupații, susținerea comportamentelor discriminatorii, tolerarea stereotipurilor de gen constituie acei factori care încetinesc progresele în această materie. Politicile statului trebuie să fie orientate astfel încât să permită oricui să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără a fi influențate de particularitățile sexului căruia îi aparține.

Discriminarea romilor la accesarea serviciilor disponibile publicului rămâne o problemă raportată cu regularitate la Consiliu. Din cauza prejudecăților și stereotipurilor care predomină în societate, acestora li se refuză deseori accesul în localuri publice. Mijloacele de informare în masă continuă să lanseze mesaje discriminatorii sau de incitare la discriminare față de un anumit grup de persoane. Un exemplu elocvent remarcat de Consiliu sunt comunicatele de presă publicate de Inspectoratul General al Poliției, în care se atestă exprimări folosite prin evidențierea etniei presupușilor infractori, ceea ce instigă la discriminare pe criteriu de origine etnică. În scopul creării condițiilor necesare pentru asigurarea respectării drepturilor social-culturale ale populației de etnie romă, Guvernul prin Hotărârea nr. 734 din 09.06.2016 a aprobat planul de acțiuni pentru susținerea populației de etnie romă pe anii 2016-2020. Consiliul va monitoriza implementarea măsurilor prevăzute și speră că acestea vor duce la îmbunătățirea situației populației de etnie romă.

Cazuistica instituției menține aceleași tendințe discriminatorii constatate și în anii precedenți, în special, accesul la justiție a minorităților lingvistice. Această problemă a fost evidențiată și în raportul Raportului Special ONU pentru problemele minorităților, Rita Izsák-Ndiaye. O atenție deosebită a fost acordată problemei legate de limbă, mai ales în contextul educației, exprimându-și îngrijorări privind calitatea slabă a predării limbii de stat în școlile cu predare în limbile minorităților. De asemenea, indisponibilitatea site-urilor guvernamentale în limba rusă a constituit o altă problemă constatată atât de către Raportul special ONU, cât și de Consiliu.

În vederea respectării drepturilor tuturor minorităților naționale a fost aprobată Strategia de consolidare a relațiilor interetnice în Republica Moldova pentru anii 2017-2027. În acest sens, Consiliul a reiterat importanța ratificării Cartei Europene a limbilor regionale sau minoritare și a întreprinderii acțiunilor concrete în vederea adoptării de măsuri pozitive în domeniul educației, precum și acordarea de facilități și locuri distincte pentru tinerii din cadrul minorităților naționale care doresc să urmeze învățământul profesional sau universitar. Consiliul va monitoriza implementarea strategiei sperând că acest important document de politici va conduce la redresarea situațiilor discriminatorii constatate.

Deși dimensiunea de vârstă este una slab raportată la Consiliu, aceasta constituie un criteriu important de discriminare, care nu vizează un grup anume, dar cuprinde situația în care o persoană la o vârstă anumită

se ciocnește de un tratament inegal. Consiliul, examinând proiectul Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru perioada 2017-2021, a venit cu propunerea ca Guvernul să identifice măsuri care să asigure încadrarea în câmpul muncii a persoanelor în etate. Documentul de politici încă nu a fost aprobat, dar Consiliul își exprimă încrederea că ministerul de resort va lua în calcul propunerile parvenite și va aduce îmbunătățiri proiectului până la aprobare.

Legea cu privire la asigurarea egalității protejează persoanele și împotriva discriminării pe criteriul apartenenței politice. În 2016, Consiliul a constatat un asemenea caz și a punctat că angajarea sau promovarea, în cadrul autorităților publice, trebuie să se realizeze în baza principiului meritocrației, iar schimbarea liderilor instituțiilor nu trebuie să defavorizeze angajații care nu împărtășesc aceleași opinii politice.

Promovarea oportunităților egale și a diversității constituie o verigă importantă în realizarea misiunii Consiliului. Datele din diverse sondaje realizate pe parcursul ultimilor ani<sup>1</sup>, prezintă o dinamică îngrijorătoare a fenomenului discriminării în Moldova. Astfel, pe parcursul anului 2016, Consiliul, în parteneriat cu organizațiile internaționale și cele neguvernamentale, a desfășurat 3 campanii naționale de informare, educare și sensibilizare a conștiinței publice: campania „OAMENI BUNI”; campania de informare on-line „FII TU ÎNSUȚI. AI DREPTUL!”; Caravana NEDISCRIMINĂRII (Ialoveni, Leova, Soroca).

Consolidarea și dezvoltarea relațiilor cu societatea civilă constituie un obiectiv important, dat fiind rolul organizațiilor neguvernamentale de identificare a problemelor cu care se confruntă persoane din grupurile vulnerabile. Pentru consolidarea relației cu reprezentanții societății civile și implicarea acestora în activitatea Consiliului a fost creată platforma on-line *Amicus curiae*, care permite persoanelor fizice, organizațiilor neguvernamentale de profil sau grupurilor de advocacy și a experților independenți, să încarce pe site-ul [antidiscriminare.egalitate.md](http://antidiscriminare.egalitate.md) o expertiză independentă cu privire la o cauză ce se află în procedura de examinare a Consiliului.

Pe parcursul perioadei de raportare, atât membrii, cât și unii funcționari publici din cadrul Consiliului au fost implicați într-un șir de sesiuni de instruire și informare în domeniul nediscriminării pentru o categorie mare de beneficiari. Astfel, au fost organizate 94 de instruirii cu un total de 2454 participanți din diferite domenii de activitate. În cadrul acestor activități au fost instruiți reprezentanții Ministerului Afacerilor Interne și a subdiviziunilor sale teritoriale, colaboratorii instituțiilor penitenciare, reprezentanții Direcțiilor asistență socială și protecția familiei din teritoriu, personalul didactic din cadrul instituțiilor de învățământ, autorități publice locale, reprezentanți ai societății civile și mass-media atât la nivel central, cât și local.

Pe parcursul anului 2016, Consiliul și-a consolidat relațiile cu organizațiile neguvernamentale, fiind încheiate 3 acorduri de cooperare. Un eveniment foarte important desfășurat în 2016, la care a participat președintele Consiliului, dl Ian Feldman, a fost Pre-sesiunea Evaluării Periodice Universale, care a avut loc la Geneva, pe 7 octombrie. Cu acest prilej, de către Consiliu au fost prezentate mai multe recomandări în

---

<sup>1</sup> Sondaj privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova, Chișinău, 2015

domeniul egalității și nediscriminării, acestea fiind preluate în totalitate de unele state membre ale Organizației Națiunilor Unite și înaintate Guvernului Republicii Moldova.

Problemele la capitolul capacitate instituțională au rămas aceleași: fluctuația de personal, ajungând în 2016, la 55% pe an; sediu care să corespundă cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă.

În 2016, Consiliul a finalizat implementarea primului plan de dezvoltare strategică, rezultatele atinse în acest sens sunt reflectate în raport. Totodată, Consiliul și-a stabilit pentru perioada 2017-2019 următoarele obiective strategice: asigurarea egalității, integrarea principiului egalității și nediscriminării, protecția victimelor discriminării, comunicare, abilitare și fortificarea durabilității instituționale.

## INTRODUCERE

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare - Consiliu) este o autoritate publică, independentă, creată în baza Legii nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității și care are drept misiune prevenirea și protecția împotriva discriminării, asigurarea egalității, promovarea oportunităților egale și a diversității.

Consiliul își exercită atribuțiile în conformitate cu prevederile Legii nr. 298 din 21 decembrie 2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, precum și în baza regulamentelor interne de activitate.

În anul 2013, de către experții contractați de Consiliul Europei, a fost elaborat Programul de dezvoltare strategică a Consiliului pentru perioada 2014-2016. În această perioadă, Consiliul a depus toate eforturile pentru a atinge obiectivele propuse în Program, iar acest Raport vine cu o analiză a tuturor realizărilor, prezentând, totodată, prioritățile de dezvoltare ce urmează a fi trasate.

Numărul mare de plângeri adresate Consiliului care invocă fapte de discriminare, implicarea membrilor Consiliului și a funcționarilor acestuia într-un șir de programe de instruire referitoare la fenomenul discriminării în Republica Moldova, precum și deschiderea autorităților pentru a înțelege importanța respectării principiului egalității și nediscriminării în procesul de elaborare a politicilor publice sunt doar câteva rezultate ce demonstrează că atribuțiile Consiliului devin cunoscute populației, iar principiile nediscriminării ce sunt promovate de acesta, încet, dar sigur, încep a fi luate în seamă și respectate.

Este de menționat și activitatea de protecție a victimelor discriminării, care s-a făcut remarcată prin decizii concludente. În acest sens, trebuie să precizăm că, recent, o decizie a Consiliului a fost citată în documentul "Note privind discursul de ură sexist" elaborat de Unitatea pentru Egalitate de Gen a Consiliului Europei la 01.02.2016, făcându-se referire la capacitatea Consiliului de a evalua corect situația și de a prescrie recomandări de prevenire a cazurilor de discriminare. Acest fapt încurajează Consiliul să activeze, în continuare, cu mai multă abnegație, imparțialitate, obiectivitate și în folosul întregii comunități.

Bineînțeles, mai e necesar a se depune mult efort pentru consolidarea capacității instituționale a Consiliului, pentru creșterea vizibilitatea acestuia în toate regiunile țării, inclusiv pe plan internațional, pentru menținerea în structură a funcționarilor publici - experți în domeniul nediscriminării, dar pentru aceasta este necesară și implicarea autorității legislative, în vederea adoptării propunerilor de modificare a cadrului legislativ care ar elimina barierele identificate în activitatea Consiliului.

Prezentul Raport a fost elaborat în temeiul art. 12 alin. (2) al Legii nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității și a fost aprobat în cadrul ședinței Consiliului din 14 martie 2017.



# CAPITOLUL I. CADRUL LEGAL DE PROTECȚIE ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII: ANALIZĂ COMPREHENSIVĂ ȘI PROPUNERI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE

## 1.1. ANALIZA CADRULUI DE REGLEMENTARE

Parlamentul Republicii Moldova a adoptat la 25 mai 2012 Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității și la 21 decembrie 2012 Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Una dintre constatările făcute de Consiliu, în procesul de activitate, se referă la cadrul normativ enunțat, care nu asigură o protecție efectivă victimelor discriminării, de aceea se consideră necesară evaluarea acestuia din perspectiva standardelor internaționale. În acest sens, în cadrul proiectului „Susținerea eforturilor naționale privind prevenirea și combaterea discriminării în Republica Moldova” consultanții Consiliului Europei Ivana Roagna, Nevena Petrusic și Niall Crowley au efectuat evaluarea corespunderii cadrului normativ de protecție împotriva discriminării standardelor internaționale cum ar fi hotărârile Curții Europene a Drepturilor Omului, Recomandările de politici generale nr. 2 și nr. 7 ale Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței, Directiva 2000/43/CE a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, Directiva 2004/113/CE a Consiliului de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă), Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, Principiile ONU referitoare la statutul instituțiilor naționale (Principiile de la Paris) și Avizul privind mecanismele naționale de promovare a egalității emis de Comisarul pentru drepturile omului al Consiliului Europei.

### **Analiza Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității**

Legea cu privire la asigurarea egalității a fost evaluată, de un grup de experți ai CoE, din perspectiva corespunderii standardelor europene în materia nediscriminării, statuate în hotărârile Curții Europene a Drepturilor Omului și în recomandările Comisiei Europene împotriva Rasismului și a Intoleranței.

Experții au apreciat faptul că legea extinde protecția de discriminare în toate domeniile vieții, depășind, astfel, domeniul de aplicare al ambelor directive, menționate în Preambul și Convenția Europeană a Drepturilor Omului în baza unei liste deschise de criterii de discriminare. Cu toate acestea, pentru a eficientiza și fortifica mecanismul național de protecție împotriva discriminării, experții au venit cu o serie de recomandări.

În primul rând, se propune redefinirea listei criteriilor protejate, astfel încât să nu fie limitată la sintagma "și alte criterii similare", ci să permită acoperirea unui număr mai mare de situații ce apar în viața de zi cu zi.

În al doilea rând, experții menționează necesitatea revizuirii excepțiilor, în special cele referitoare la familie și adopție, sugerând că excepția ar putea să se limiteze doar la noțiunea de căsătorie.

O bună parte a recomandărilor se concentrează pe substanța legii, fiind propuse anumite reformulări ale conceptelor și noțiunilor reglementate. Experții consideră oportun clarificarea în lege a conceptului de justificare obiectivă și rezonabilă, precum și introducerea noțiunilor: ordin de discriminare și sprijinirea actelor de discriminare.

De asemenea, analiza efectuată scoate în evidență o serie de inconveniențe, care lasă loc de interpretare, ce țin de procedura de examinare a plângerilor și statutul deciziilor emise. Experții susțin necesitatea clarificării prin lege a caracterului obligatoriu și executoriu al deciziilor, inclusiv al recomandărilor formulate. Totodată, se propune corelarea unor termeni ambigui, și anume cel al executării recomandărilor, precum și revizuirea termenului de prescripție și de examinare a plângerilor complexe.

Cât privește eficacitatea instituției, din perspectiva atribuțiilor conferite, experții recomandă acordarea altor patru competențe majore, și anume:

1. aplicarea directă a sancțiunilor pentru săvârșirea actelor de discriminare;
2. instituirea atribuțiilor de investigare și control la fața locului;
3. posibilitatea de a sesiza Curtea Constituțională pe aspectele legislative considerate a fi discriminatorii;
4. prerogativa de a iniția litigii strategice în fața instanțelor de judecată.

În vederea asigurării asimilării principiului egalității în toate sferile, experții susțin ideea de a se interveni cu alte modificări legislative, astfel încât:

- expertizarea, de către Consiliu, a proiectelor legislative corelative drepturilor omului din perspectiva egalității, să fie o etapă obligatorie de parcurs pentru toți subiecții cu inițiativă legislativă;
- solicitarea poziției Consiliului, de către instanțele de judecată, în toate litigiile privind protecția împotriva discriminării, să devină obligatorie.

Expertiza reflectă un șir de inconveniențe care periclitează activitatea instituției, una din ele fiind statutul nepermanent al celor patru membri. Astfel, se propune revizuirea statutului actual, identificând cea soluție optimă, care să ducă la sporirea eficacității instituției.

Tot la acest aspect, s-a punctat că autonomia materială este una dintre cele mai importante garanții ale independenței instituției care va permite exercitarea funcției cu profesionalism, recomandând eliminarea discrepanței de ordin material în comparație cu alți demnitari de același rang. Mai mult, s-a subliniat că în conformitate cu Principiile de la Paris<sup>2</sup>, instituția națională trebuie să aibă o infrastructură adecvată și potrivită activităților sale și o finanțare corespunzătoare, îndemnând identificarea măsurilor de ordin practic și legislativ pentru a se conforma la acestea.

---

<sup>2</sup> Principiile de la Paris cu privire la statutul instituțiilor naționale adoptate prin Rezoluția Comisiei pentru drepturile omului 1992/54, 1992 și Rezoluția Adunării generale 48/134, 1993.

## Evaluarea Legii nr. 298 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în Moldova<sup>3</sup>

Raportul de evaluare al Legii nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității reflectă modul în care să opereze instituția pe toate componentele sale: de prevenire, promovare și protecție. Documentul scoate în evidență dispozițiile problematice identificate, din perspectiva standardelor europene, în special cele stabilite în Avizul Comisarului pentru drepturile omului al Consiliului Europei privind mecanismele naționale de promovare a egalității, precum și a recomandărilor de politică generală nr. 2 și nr. 7 ale Comisiei Europene împotriva Rasismului și a Intoleranței.

În primul rând, experții menționează că, din punct de vedere al asigurării independenței instituției și pentru menținerea autonomiei, Consiliul trebuie împuternicit să-și elaboreze și aprobe de sine stătător regulamentul de activitate și alte proceduri interne. Totodată, din punct de vedere al eficacității instituției și al posibilității utilizării pe deplin a potențialului său, Consiliul trebuie să poată să prezente Parlamentului direct estimările sale bugetare.

În alt doilea rând, sunt propuse recomandări care vizează armonizarea noțiunilor și definițiilor stipulate în Regulament cu cele prevăzute în Legea cu privire la asigurarea egalității.

Un alt aspect vizează necorelarea atribuțiilor detaliate în Regulament cu cele prevăzute în Legea cu privire la asigurarea egalității, recomandând remedierea prin modificări specifice.

O altă serie de recomandări conceptuale vizează redenumirea și regruparea activităților în conformitate cu standardele privind funcționarea mecanismelor naționale de promovare a egalității. Potrivit acestora, activitățile instituțiilor naționale de promovarea a egalității urmează a fi grupate după cum urmează: aplicarea legislației; comunicarea; cercetarea și promovarea. În susținerea acestei propuneri, experții menționează că deși activități specifice pe toate aceste componente sunt prevăzute în Regulament, ele sunt sporadice și nu respectă o unitate logică. În aceeași ordine de idei, experții propun reglementarea mai detaliată a condițiilor și modalității de aplicare a medierii la soluționarea cazurilor de discriminare.

Alte recomandări reflectate în raport se referă la procedura de examinare a plângerilor. Astfel, experții susțin necesitatea clarificării tipurilor de ședințe. Experții menționează că legea nu face o delimitare clară a categoriilor de ședințe în care se întrunește Consiliul, ceea ce poate duce la interpretări improprii. Practica arată că ședințele pot fi de audieri, pe care le desfășoară membrul raportor și de deliberări, în care se întrunesc toți membrii Consiliului și examinează materialele dosarului, ca mai apoi să ia decizii asupra cazului. În acest sens, experții recomandă reglementarea clară a tipurilor de ședințe și a cerințelor referitoare la confidențialitatea și modalitatea de desfășurare a acestora.

Cât privește termenul de examinare a plângerii se recomandă includerea posibilității de prelungire a acestuia la necesitate. De asemenea, experții au formulat unele recomandări referitoare la garanțiile

---

<sup>3</sup> [http://egalitate.md/media/files/files/assessment\\_of\\_the\\_law\\_298\\_final\\_ro\\_1\\_2164582.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/assessment_of_the_law_298_final_ro_1_2164582.pdf) .

procedurale ale părților, în special: introducerea reglementărilor ce ar viza posibilitatea solicitării amânării audierilor cu scopul de a-și construi mai bine apărarea sau de a prezenta probe suplimentare; asigurarea accesibilității procedurii pentru toate persoanele nu doar a minorităților lingvistice.

Această evaluare reconfirmă necesitatea acordării Consiliului împuternicirii de a aplica direct sancțiuni proporționale și cu efect de descurajare. De asemenea, se subliniază necesitatea reglementării, în mod explicit, a obligației instanțelor de judecată de a solicita opinia Consiliului atunci când examinează un litigiu în materia discriminării. Experții susțin că acest fapt va permite consolidarea capacităților sistemului judiciar în materia nediscriminării.

## 1.2. IMPLEMENTAREA CADRULUI EXISTENT: VIZIUNEA EXPERȚILOR

### **Analiza legală a deciziilor Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și a deciziilor instanțelor de judecată cu privire la cazurile de discriminare din Republica Moldova<sup>4</sup>**

Prezenta cercetare a fost elaborată cu suportul proiectului „Susținerea Instituțiilor Naționale pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Omului, conform recomandărilor Comitetelor Convențiilor ONU și Revizuirii Periodice Universale (UPR)”, finanțat de către Ministerul Afacerilor Externe al Norvegiei, cofinanțat și implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) Moldova și Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR).

Experții au analizat un număr select de decizii ale Consiliului atât dintre cele contestate în instanța de judecată, cât și celelalte. Raportul cuprinde o analiză a soluțiilor emise de instanțele naționale pronunțate în materia discriminării. În rezultatul acestui exercițiu au fost identificate unele lacune atât de ordin juridic, cât și practic și au fost formulate recomandări în vederea armonizării mecanismului de combatere a discriminării din Republica Moldova la standardele internaționale.

Cât privește aspectele practice deficitare identificate în activitatea Consiliului, experții evidențiază că, deși au fost examinate și soluționate un număr impunător de cazuri, ar trebui acordată o atenție mai sporită cazurilor strategice care să abordeze probleme de sistem în materia discriminării.

De altfel, experții constată că aplicabilitatea criteriului de opinie are o întindere mult prea largă în accepțiunea Consiliului și recomandă restrângerea acestuia, urmărind standardele internaționale, care de regulă îl atașează de criteriul de opinie politică.

Cât privește aspectele de ordin juridic, autorii sugerează redefinirea conceptului de instigare la discriminare în vederea trasării unei delimitări dintre ordinul de a discrimina și acțiunile de instigare.

Altă recomandare se referă la completarea listei criteriilor protejate cu cel de orientare sexuală și revizuirea excepțiilor stipulate la art. 1 al Legii cu privire la asigurarea egalității.

---

<sup>4</sup> [http://egalitate.md/media/files/files/raport\\_ro\\_final\\_7486614.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/raport_ro_final_7486614.pdf).

Ținând cont de alte aspecte problematice rezultate din cercetarea efectuată, autorii au formulat și alte recomandări de ordin general, printre care:

- racordarea termenului de prescripție stabilit în Legea cu privire la asigurarea egalității cu termenul de prescripție general de revendicare a unui drept;
- modificarea legislației în vederea oferirii posibilității Consiliului de a sesiza Curtea Constituțională pe chestiuni ce privesc respectarea de către stat a principiului egalității și nediscriminării la elaborarea actelor normative și legislative;
- majorarea bugetului Consiliului pentru a-și putea spori numărul personalului, precum și mărirea remunerației atât a funcționarilor angajați, cât și a membrilor;
- fortificarea cooperării între Consiliu și Oficiul Avocatului Poporului.

Analiza practicii și a jurisprudenței instanțelor naționale referitor la examinarea litigiilor de discriminare, în primul rând, a subliniat că modul de funcționare a motorului de căutare de pe pagina web a instanțelor de judecată, pare să nu identifice toate hotărârile emise în litigiile privind protecția împotriva discriminării. În acest sens, autorii recomandă identificarea unei soluții tehnice care să simplifice căutarea hotărârilor cu această tematică.

Autorii menționează că instanțele naționale nu utilizează pe larg standardele internaționale în materia discriminării, la motivarea soluției luate și recomandă instruirea și sensibilizarea judecătorilor în acest domeniu. Mai mult, se recomandă instruirea judecătorilor în partea ce privește sarcina probațiunii în cazurile de discriminare, or din analiza jurisprudenței disponibile, se pare că nu toți judecătorii și nu întotdeauna o aplică corespunzător.

Concluziile și recomandările formulate în toate aceste documente de expertiză și evaluare comprehensive vor servi la determinarea viziunii conceptuale a proiectului de modificare a cadrului normativ privind asigurarea funcționalității Consiliului și a unei protecții efective victimelor discriminării.

## CAPITOLUL II. PREVENIREA ȘI PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

Scopul Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar. Diversitatea criteriilor și interacțiunea dintre ele, precum și multitudinea de situații în care au fost constatate componentele discriminării ne-au determinat să optăm pentru o expunere a situației în domeniul prevenirii și protecției împotriva discriminării prin prisma criteriilor invocate. Schimbarea formatului acestei secțiuni are drept scop evidențierea faptului că societatea este în continuă evoluție și anumite cazuri de discriminare sau acte legislative nu pot fi catalogate exclusiv într-un domeniu sau altul.

Rolul Consiliului de a monitoriza implementarea principiului nediscriminării și ajustarea politicilor publice în acest sens s-a manifestat prin emiterea deciziilor de constatare a discriminării; emiterea recomandărilor ce urmează a fi executate, pentru a se evita, pe viitor, faptele de discriminare; elaborarea avizelor consultative la proiectele de acte normative și legislative inițiate de autorități.

Tabelul nr. 1 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor Consiliului în 2016 (% din deciziile de constatare)

<b>Criterii protejate</b>	<b>Domenii</b>	<b>Acces la servicii disponibile publicului</b>	<b>Câmpul muncii</b>	<b>Acces la justiție</b>	<b>Lezarea demnității umane</b>	<b>Educație</b>	<b>TOTAL</b>
<b>dizabilitate</b>		23,53	2,94	5,88	0	8,82	<b>41,18</b>
<b>sex/gen</b>		0	5,88	0	8,82	0	<b>14,71</b>
<b>origine etnică</b>		5,88	0	0	0	0	<b>5,88</b>
<b>limbă</b>		5,88	0	2,94	0	0	<b>8,82</b>
<b>vârstă</b>		2,94	2,94	0	0	0	<b>5,88</b>
<b>naționalitate</b>		2,94	0	0	0	0	<b>2,94</b>
<b>origine socială</b>		0	0	0	2,94	0	<b>2,94</b>
<b>naștere</b>		2,94	0	0	0	0	<b>2,94</b>
<b>sursa venitului/serviciu</b>		8,82	0	0	0	0	<b>8,82</b>

<b>apartenență politică</b>	0	2,94	0	0	0	<b>2,94</b>
<b>statut HIV+</b>	0	0	0	2,94	0	<b>2,94</b>
<b>TOTAL</b>	<b>52,94</b>	<b>14,71</b>	<b>8,82</b>	<b>14,71</b>	<b>8,82</b>	<b>100</b>

## 2.1. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE DIZABILITATE

Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova sunt într-o poziție nefavorabilă comparativ cu persoanele fără dizabilități, la fiecare pas: imposibilitatea de a intra în sediile autorităților publice, instanțelor de judecată, în locurile de menire social-culturală din cauza inaccesibilității lor; imposibilitatea de a utiliza în mod independent serviciile disponibile publicului din cauza numărului insuficient de interpreți mimico-gestuali, de lipsa elementelor de accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități de vedere, imposibilitatea participării la viața publică și politică, nerecunoașterea egală în fața legii, accesul redus la educație, la viața culturală și activitățile recreative, acestea sunt doar unele din multiplele bariere cu care se confruntă persoanele date.

De asemenea, în 2016 primul motiv de a sesiza Consiliul rămâne a fi dizabilitatea, la un procentaj de aproximativ 22,81 din totalitatea plângerilor depuse la Consiliu. Totodată, dizabilitatea este primul criteriu invocat atunci când se pune în discuție accesibilitatea serviciilor destinate publicului, în special, accesibilitatea fizică.

### Accesibilitatea mediului fizic

Accesibilitatea rămâne cea mai mare provocare pentru persoanele cu dizabilități. Conform raportului Ministerului Dezvoltării Regionale și Construcțiilor, 70% din instituțiile publice și clădirile de menire socială nu sunt accesibile persoanelor cu dizabilități. Situația este și mai gravă, fapt demonstrat în rezultatul unui maraton care a vizat testarea accesibilității clădirilor publice și de menire social-culturală din mun. Chișinău constatându-se că doar 10 din 131 de clădiri evaluate sunt accesibile<sup>5</sup>. Lipsă acută de accesibilitate în mediul fizic și în transport a fost constatată și de Raportorul special privind drepturile persoanelor cu dizabilități referitor la misiunea sa în Republica Moldova Catalina Devandas-Aguilar, menționând că situația nu s-a îmbunătățit de când Raportorul Special pentru persoanele cu dizabilitate al Comisiei pentru Dezvoltare Socială a exprimat îngrijorări similare în 2013.

De asemenea și Consiliul a constatat, pe parcursul activității sale, inaccesibilitatea clădirilor instituțiilor publice și obiectelor de menire socială pentru persoanele cu dizabilități în 18% din cazurile de discriminare. Astfel, în 2016, Consiliul a constatat inaccesibilitatea căilor de acces ale Agenției pentru Protecția

<sup>5</sup> <http://global.manniskohjalp.se/news/2015/08/moldova-fails-accessibility-test> .

Consumatorilor, Direcției de Poliție a mun. Chișinău, precum și clădirii policlinicii MAI<sup>6</sup>. Consiliul a reiterat importanța accesibilizării necondiționate a căilor de acces în autoritățile publice.

**Consiliul a recomandat instalarea neîntârziată a rampelor de acces, conform normelor de design universal prevăzute de legislația națională.**

De asemenea, Consiliul a evaluat gradul de accesibilitatea a sediilor și filialelor I.M. Orange S.A., recomandând companiei să continue lucrările de accesibilizare a tuturor entităților în care își desfășoară activitatea<sup>7</sup>. Într-un alt caz, Consiliul a stabilit că nu toate reprezentanțele ÎCS "Easy Credit" SRL sunt accesibile persoanelor cu dizabilități locomotorii, recomandând companiei să întreprindă măsuri imediate și adecvate pentru a asigura acomodarea rezonabilă a serviciilor, astfel încât persoanele cu dizabilități locomotorii să le poată accesa, fără a întâmpina bariere<sup>8</sup>.

### Accesul la justiție

Lipsa rampelor de acces duce la imposibilitatea fizică de a avea acces la justiție, ceea ce constituie o încălcare gravă a unui drept fundamental. Consiliul, în 2016<sup>9</sup>, a constatat că sediile Buiucani și Râșcani ale Judecătorei Chișinău nu sunt accesibile pentru persoanele cu dizabilități locomotorii.

**În ambele situații, Consiliul a recomandat Consiliului Superior al Magistraturii și Ministerului Justiției de a lua în considerație dezideratul acomodării rezonabile a instanțelor judecătorești în procesul de evaluare a costurilor aferente înlăptuirii justiției.**

Totodată, Consiliul se arată îngrijorat de proiectul inițiat de Ministerul Justiției prin care se urmărește simplificarea Codului de procedură civilă. Una din modificările propuse este excluderea căii de atac a hotărârilor emise de curțile de apel în cauzele ce țin de limitarea în capacitatea de exercițiu sau declararea incapacității persoanei, fiind menținută în cazul constatării anumitor fapte juridice, precum adopția sau încuviințarea examenului psihiatric sau spitalizării în staționarul de psihiatrie ș.a. Consiliul e de părere că aceste modificări vor crea o situație discriminatorie în acces la justiție persoanelor cu dizabilități mintale și intelectuale. Instituirea unei căi de atac, ca modalitate de acces la justiție, implică în mod necesar și asigurarea posibilității de a utiliza pentru toți cei care au acest drept sau interes legitim.

---

<sup>6</sup> Decizia nr. 375/16 din 22.04.2016,

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_375\\_2016\\_depersonalizare\\_4574570.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_375_2016_depersonalizare_4574570.pdf) și Decizia nr. 473/16 din 5.12.2016, [http://www.egalitate.md/media/files/files/draft\\_decizie\\_constatare\\_473\\_2016-votat\\_depers\\_7314342.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/draft_decizie_constatare_473_2016-votat_depers_7314342.pdf).

<sup>7</sup> Decizia nr. 375/16 din 22.04.2016,

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_375\\_2016\\_depersonalizare\\_4574570.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_375_2016_depersonalizare_4574570.pdf).

<sup>8</sup> Decizia nr. 460/16 din 13.10.2016,

[https://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_460\\_2016\\_verificat\\_depers\\_6502370.pdf](https://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_460_2016_verificat_depers_6502370.pdf).

<sup>9</sup> Decizia nr.397/16 din 3.06.2016;

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_397\\_2016\\_constatare\\_partiala\\_depersonalizata\\_1780065.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_397_2016_constatare_partiala_depersonalizata_1780065.pdf),

Decizia nr. 430/16 din 18.08.2016, [https://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_430\\_2016\\_constatare\\_391543.pdf](https://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_430_2016_constatare_391543.pdf).



**Consiliul a recomandat Ministerului Justiției să nu modifice legislația procesual civilă și să mențină posibilitatea atacării hotărârilor emise de curțile de apel, în cauzele ce țin de limitarea în capacitatea de exercițiu sau declararea incapacității persoanei.**

### **Accesibilitatea serviciilor de transport**

Doar transportul cu troleibuze este accesibil persoanelor cu dizabilități, dar se poate beneficia numai în mun. Chișinău și Bălți. Celelalte tipuri de transport public regulat suburban și interurban, precum și transportul în regim de taxi<sup>10</sup> sunt inaccesibile pentru persoanele cu dizabilități. Strategia infrastructurii transportului terestru pe anii 2008-2017<sup>11</sup>, care avea una din priorități asigurarea accesibilității transportului urban de pasageri pentru persoanele cu dizabilități nu a fost implementată, fiind abrogată la jumătate de termen.

Consiliul, prin Decizia nr. 333/15 din 29 ianuarie 2016<sup>12</sup> și Decizia nr. 456/2016 din 27 octombrie 2016<sup>13</sup> a constatat că persoanele cu dizabilități locomotorii sunt discriminate la utilizarea serviciilor de taxi. Persoanele cu dizabilități locomotorii au raportat la Consiliul că la efectuarea comenzii de călătorie, dacă se specifică că este persoană care se deplasează cu ajutorul fotoliului rulant, nu i se refuză direct, dar i se spune că pentru moment nu este liber nici un mijloc de transport care ar putea prelua comanda.

În urma examinării primei plângeri, Consiliul a recomandat autorităților competente să vină cu un set de măsuri conjugate în vederea remedierii situației constatate. Pe parcursul examinării celei de-a doua plângere, Consiliul a observat că, deși unele măsuri au fost realizate: Camera de Licențiere a introdus drept condiție obligatorie pentru licențiere, deținerea unui mijloc de transport adaptat; Ministerul Transporturilor și Infrastructurii Drumurilor a elaborat specificațiile tehnice pentru vehiculele accesibile persoanelor cu dizabilități și le-a prezentat Agenției Naționale Transport Auto pentru avizare. Cu toate acestea situația, de fapt, nu s-a schimbat, rezultatele în acest domeniu fiind încă modeste.

**Consiliul a recomandat Parlamentului să vină cu completări la legislație, astfel încât: să (i) modifice prevederile Codului vamal al Republicii Moldova nr.1149/2000, Codului fiscal al Republicii Moldova nr.1163/1997 și Legii cu privire la tariful vamal nr.1380/1997, care ar acorda dreptul de a importa o dată la 7 ani, cu scutirea drepturilor de import, un mijloc de transport destinat pentru transportarea persoanelor cu dizabilități ale aparatului locomotor (reutilat în modul corespunzător), clasificat la poziția tarifară 8703; (ii) adoptarea reglementărilor tehnice de construcție, reconstrucție și reutilare a vehiculelor în vederea admiterii în traficul rutier; (iii) măsuri de încurajare a reutilării vehiculelor în vederea admiterii în traficul rutier.**

<sup>10</sup> Decizia nr. 333/16 din 29.01.2016,

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_333\\_2015\\_depersonalizat\\_1628997.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_333_2015_depersonalizat_1628997.pdf) .

<sup>11</sup> Hotărârea Guvernului nr. 85 din 01.02.2008, <http://lex.justice.md/md/326894/>.

<sup>12</sup> [http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_333\\_2015\\_depersonalizat\\_1628997.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_333_2015_depersonalizat_1628997.pdf) .

<sup>13</sup> [http://www.egalitate.md/media/files/files/draft\\_decizie\\_456\\_2016\\_prevenire-votat\\_42326](http://www.egalitate.md/media/files/files/draft_decizie_456_2016_prevenire-votat_42326) .

## Accesibilitatea informației

Accesul la informație și la mijloacele de comunicare este redus pentru persoanele cu dizabilități. Nu toate posturile de televiziune respectă obligația de a titra sincron sau interpreta în limbaj mimico-gestual zilnic o ediție de știri<sup>14</sup>. Autoritatea de reglementare în domeniul audiovizualului, deși constată încălcarea repetată a acestei obligații de către unele posturi de televiziune (Publika TV, N4), nu aplică o sancțiune mai gravă, sub forma amenzii, ci doar avertizare publică.

Monitorizând paginile web a 58 de persoane juridice de drept public, Consiliul a constatat că 73 % din acestea nu sunt accesibile pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv pagina Parlamentului, Guvernului și Președinției. De asemenea, nu este accesibil și portalul serviciilor publice<sup>15</sup>. Consiliul ține să menționeze că este în proces de elaborare a unei pagini web, care va fi accesibilă persoanelor cu dizabilități.

## Educația

Deși educația incluzivă este asigurată la nivel normativ<sup>16</sup> și numărul copiilor cu necesități speciale și cu dizabilități integrați în școlile de cultură generală a crescut de la 2258 în anul de studii 2012/13, la 10130, în anul de studii 2016/17<sup>17</sup>, totuși acest domeniu se confruntă cu mai multe provocări.

În primul rând, se constată insuficiența cadrelor de sprijin, deoarece în 737 de centre de resurse sunt încadrate 865 de cadre de sprijin, câte 1,17 cadre de sprijin per centru, iar numărul copiilor integrați este în continuă creștere.

În al doilea rând, Consiliul a constatat inaccesibilitatea fizică a instituțiilor de învățământ pentru copiii cu dizabilități locomotorii<sup>18</sup>, lipsa transportului adaptat pentru deplasarea spre și dinspre instituția de învățământ.

Plângerile examinate de Consiliu relevă o atitudine rigidă din partea cadrelor didactice în procesul de integrare a copiilor cu cerințe educaționale speciale în instituțiile de învățământ preșcolar și primar. În 2016, Consiliul a constatat două<sup>19</sup> situații de discriminare în procesul educațional pe criteriul de dizabilitate.

---

<sup>14</sup> <http://www.cca.md/files/RAPORT%20CCA%202016.pdf>,

<http://www.parliament.md/LinkClick.aspx?fileticket=2LVkKHfgREE%3D&tabid=202&language=ro-RO>.

<sup>15</sup> <https://servicii.gov.md/CategoryDetails.aspx?cid=f65e8079-de1c-4fa2-bbd2-10be6f59fea1>.

<sup>16</sup> Programul național de dezvoltare a educației incluzive pentru anii 2011-2020, HG nr. 523 din 11.07.2011; Metodologia de evaluare a dezvoltării copilului, Ordinul ME nr.99 din 26.02.2015; Metodologia de organizare și funcționare a Centrului de resurse în Educație Incluzivă, Ordinul ME nr.100 din 26.02.2015; Reglementări și proceduri specifice privind evaluarea finală și certificarea elevilor cu cerințe educaționale speciale incluși în instituțiile de învățământ general obligatoriu, Ordinul ME nr. 330 din 30.04.2014 ș.a.

<sup>17</sup> Raport de activitate al Ministerului Educației pentru anul 2016, [http://edu.gov.md/sites/default/files/varianta\\_finala\\_raport\\_me\\_2016.pdf](http://edu.gov.md/sites/default/files/varianta_finala_raport_me_2016.pdf).

<sup>18</sup> Decizia nr.122/14 din 09.09.2014, [https://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_122\\_2014\\_eng\\_801614.pdf](https://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_122_2014_eng_801614.pdf).

<sup>19</sup> Decizia nr.400/16 din 21.06.2016;

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_400\\_2016\\_constatare\\_depersonalizat\\_6187649.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_400_2016_constatare_depersonalizat_6187649.pdf) și Decizia nr.477/16 din 5 decembrie 2016, [http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_constatare\\_477\\_2016-votat\\_depers\\_reparat\\_3651046.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_constatare_477_2016-votat_depers_reparat_3651046.pdf).

În ambele cazuri, Consiliul a subliniat că elaborarea pur formală a planurilor individuale, fără conștientizarea necesității de aplicare în practică a acestora nu este eficientă. Consiliul a notat că orice copil, indiferent de dizabilitate, are dreptul la educație, pe picior de egalitate cu ceilalți copii, iar cadrele didactice trebuie să conștientizeze acest lucru și să contribuie efectiv la integrarea copiilor cu cerințe educaționale speciale.

**Consiliul a recomandat Ministerului Educației să elaboreze o instrucțiune de lucru destinată cadrelor didactice din învățământul preșcolar, care să îi ghideze în procesul de educație a copiilor cu cerințe educaționale speciale.**

Pentru a preveni comiterea faptelor de discriminare în domeniul educației Consiliul a elaborat un set de Recomandări de ordin general cu denumirea: **"Protecția juridică a dreptului la educație exercitat fără discriminare"**, care urmează să fie distribuite instituțiilor de învățământ din țară.

### **Câmpul muncii**

Dizabilitatea este definită ca o stare fizică, psihică sau mentală care limitează activitatea persoanei sub diverse forme. Întru implementarea prevederilor Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 166 din 09.07.2010 statul trebuie să recunoască, să respecte și să promoveze inclusiv dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități.

Cât privește angajarea, indicatorii relevă o rată redusă de încadrare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, ceea ce are o influență negativă asupra veniturilor persoanelor cu dizabilități. Conform datelor, persoanele cu dizabilități constituie 0,9% din 65,4% din salariații Republicii Moldova<sup>20</sup>. În dependență de statutul ocupațional, 73,1% din persoanele cu dizabilități lucrează pe cont propriu în agricultură și au un venit de 6 ori mai mic decât al angajaților salariați<sup>21</sup>.

Garanțiile acordate persoanelor cu dizabilități prezente în legislația muncii creează anumite bariere la angajarea persoanelor cu dizabilități. Astfel, angajatorii sunt reticenți în angajarea unei persoane cu dizabilități, dat fiind faptul că aceasta nu poate fi supusă unei perioade de probă la angajare, poate avea o durată redusă a timpului de muncă, fără diminuarea salariului ș.a. Pentru a încuraja angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul privat, statul nu adoptă măsuri adecvate, care să includă programe de acțiune pozitive, stimulente și alte măsuri, precum este prevăzut în art. 27 din Convenție, dar aplică politici de control și sancționare.

La moment, susținerea încadrării persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii se realizează de către stat doar prin intermediul întreprinderilor specializate. Această politică a statului Consiliul o consideră

---

<sup>20</sup> Raport social anual 2015, <http://www.mmmpf.gov.md/sites/default/files/document/attachments/rsa2015.pdf> .

<sup>21</sup> Biroul Național de Statistică,

[http://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala\\_04%20NIV\\_NIV010/NIV010400.px/table/tableViewLayout1/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774](http://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala_04%20NIV_NIV010/NIV010400.px/table/tableViewLayout1/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774) .

defectuoasă, dat fiind faptul că în 13 întreprinderi specializate<sup>22</sup> sunt încadrate în câmpul muncii circa 300 persoane cu dizabilități, ceea ce constituie doar 60% din toți salariații acestora, deși statul subvenționează anual, destul de substanțial aceste întreprinderi.

Consiliul, în cadrul examinării cauzei 436/16<sup>23</sup>, a constatat eșecul unei autorități publice de a stabili unei persoanei cu dizabilități durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare, în conformitate cu art. 96 alin. (4) Codul muncii.

**Consiliul a recomandat autorității să reexamineze situația particulară a petiționarei și să o restabilească în drepturi, stabilindu-i durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale.**

### Viață independentă și integrare în comunitate

În 2013, a intrat în vigoare Regulamentul privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Asistență personală”, care prevede posibilitatea persoanelor care îngrijesc persoane cu dizabilități de a încheia contracte individuale de muncă cu autoritățile locale. Însă acest serviciu este destul de slab dezvoltat. În 2015, au fost înregistrați 1890 de asistenți personali care îngrijesc 1895 persoane cu dizabilități severe. Dacă raportăm aceste cifre la numărul total de persoane cu dizabilități severe de 27 580 și la faptul că pe un total de 32 unități administrativ teritoriale, 2 municipii și UTA Găgăuzia au fost acreditate sau acreditate provizoriu în total 21 de servicii<sup>24</sup>, atunci rezultă că nu în toată țara serviciul de asistent personal există, iar acolo unde el există este insuficient.

### Accesibilitatea serviciilor culturale și de agrement

Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității în art.8 interzice, în mod expres, orice discriminare în acces la serviciile culturale și de agrement și impune obligația persoanele juridice de drept public sau de drept privat să asigure accesul persoanelor cu dizabilități la valorile culturale, la obiectivele de patrimoniu, turistice, sportive și la locurile de petrecere a timpului liber.

O situație critică este atunci când persoanele cu dizabilități trebuie să facă față și barierelor atitudinale. Situația devine mai complicată atunci când aceste comportamente vizează copii. În 2016, Consiliul a examinat trei situații în care copiii, din cauza dizabilității, au fost marginalizați și excluși din activitățile specifice acestora. Într-un caz<sup>25</sup>, agentul economic care presta servicii de agrement, printr-un set de reguli arbitrare, a exclus copiii care suferă de boli psihice sau afecțiuni cronice din cercul beneficiarilor serviciului prestat. La intervenția Consiliului, reclamatul a conștientizat necesitate incluziunii sociale și a modificat

<sup>22</sup> Hotărârea Guvernului nr. 182 din 13.03.2013 privind aprobarea Listei organizațiilor și întreprinderilor societății orbilor, societății surzilor și societății invalizilor, scutite de vărsare la buget a TVA aferentă mărfurilor produse și serviciilor prestate.  
<sup>23</sup> [https://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_436\\_2016\\_verificat\\_depers\\_\\_107452.pdf](https://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_436_2016_verificat_depers__107452.pdf).

<sup>24</sup> Raport social anual 2015 <http://www.mmpsf.gov.md/sites/default/files/document/attachments/rsa2015.pdf>.

<sup>25</sup> Decizia nr.406/16 din 25.05.2016,

[https://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_406\\_2016\\_depersonalizat\\_3434521.pdf](https://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_406_2016_depersonalizat_3434521.pdf).

conținutul regulilor de acces la serviciile de agrement. De asemenea, reclamatul și-a asumat angajamentul de a prevedea măsuri de siguranță pentru ca toți copii să se bucure de serviciile oferite în condiții de egalitate.

Chiar dacă în ultimii ani în Republica Moldova s-au făcut mai mulți pași în promovarea anumitor modele de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități, acest lucru s-a realizat sporadic. Micile succese obținute nu sunt suficiente pentru a vorbi despre o integrare efectivă a persoanelor cu dizabilități în societate.

La cinci ani de la adoptarea Legii cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, sediile autorităților publice și clădirile de menire socială nu sunt încă accesibile pentru aceste persoane, ceea ce face ca serviciile oferite de către acestea să devină inaccesibile.

Copii cu dizabilități continuă să se ciocnească de bariere atitudinale în procesul educațional.

Utilizarea mijloacelor de transport constituie o mare provocare pentru persoanele cu dizabilități.

#### **Recomandări:**

- ✚ Elaborarea și implementarea unei noi strategii de incluziune a persoanelor cu dizabilități și alocarea resurselor financiare suficiente pentru a asigura accesibilitatea mediului fizic, transporturilor și a mijloacelor de comunicare.
- ✚ Implementarea unui mecanism eficient de sancționare a nerespectării standardelor de accesibilitate.
- ✚ Respectarea duratei timpului de muncă și a drepturilor salariale pentru persoanele cu dizabilități încadrate în câmpul muncii.
- ✚ Instituirea măsurilor de stimulare a angajatorilor care respectă cota de angajare a persoanelor cu dizabilități.
- ✚ Asigurarea unui proces echitabil și a unui recurs efectiv persoanelor cu dizabilități.
- ✚ Încurajarea judecătorilor de a întreprinde sau dispune măsuri de acomodare rezonabilă, în vederea asigurării judecării cauzei într-un loc accesibil persoanelor cu dizabilități locomotorii.
- ✚ Aplicarea sancțiunilor descurajante în privința posturilor de televiziune care încalcă obligația de asigurare, a cel puțin 20 de minute din timpul zilnic de emisii ale serviciului de programe, a accesului persoanelor cu dizabilități auditive la emisiunile televizate de importanță majoră și de actualități, garantat prin interpretarea acestora în limbajul mimico-gestual.
- ✚ Asigurarea accesibilității paginilor web ale autorităților publice.
- ✚ Dezvoltarea/extinderea rețelei structurilor și serviciilor de suport educațional în instituțiile de învățământ preșcolar, primar și secundar, în special a serviciilor de evaluare și asistență psihopedagogică, psihologică și logopedică.
- ✚ Asigurarea accesibilității fizice în întreg lanțul educațional.

- ✚ Dezvoltarea serviciilor de suport non-educational în scopul facilitării incluziunii copiilor cu dizabilități: transport specializat pentru deplasarea spre și dinspre instituția de învățământ.
- ✚ Eliminarea barierelor atitudinale prin dezvoltarea competențelor specifice a cadrelor didactice pentru lucrul cu copiii cu cerințe educaționale speciale.
- ✚ Dezvoltarea unui sistem de colectare, analiză și diseminare a datelor dezagregate privind incluziunea copiilor cu dizabilități în sistemul educațional.
- ✚ Concentrarea eforturilor, la nivel de țară, în vederea asigurării accesului (în sens larg) persoanelor cu dizabilități în locurile unde se desfășoară activități culturale, sportive și recreative.

## 2.2. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE SEX/GEN

### Câmpul muncii

Problema identificată încă în anul 2015 referitor la conținutul discriminator al prevederilor Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei nr. 22 din 03.2014 și a Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 264 din 06.10.1993 persistă până în prezent. Deși, prin Ordinul Ministrei Muncii, Protecției Sociale și Familiei a fost creat un grup de lucru în vederea executării prevederilor Deciziei 273/15 din 08 septembrie 2015 activitatea acestuia nu a dat rezultate, fiind îngreunată de reticența și conservatorismul unor membri.

**Consiliul, în continuare, afirmă necesitatea ajustării acestor două acte normative în vederea eliminării prevederilor discriminatorii.**

Consiliul a constatat în Decizia nr. 379/16 din 22.04.2016 că stereotipurile de gen limitează opțiunile și accesul femeilor la anumite locuri de muncă <sup>26</sup>. Petiționara a invocat că nu a reușit să obțină funcția de consultant tehnologii informaționale pentru care concurase, preferință fiindu-i acordată unui bărbat.

Consiliul a notat că domeniul tehnologiilor informaționale nu este destinat în exclusivitate bărbaților. Fiecare persoană este liberă să aleagă condițiile în care va presta munca, dar sexul potențialului angajat nu trebuie să prevaleze. Consiliul a constatat o discriminare directă pe criteriu de gen la angajare.

**Consiliul a recomandat elaborarea unui regulament intern privind procedurile de angajare și promovare în funcție, în conformitate cu Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității. Compania reclamată s-a conformat recomandărilor formulate și a informat Consiliul despre elaborarea regulamentului respectiv care va ghida personalul de recrutare în vederea evitării pe viitor a situațiilor similare.**

<sup>26</sup> [http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_379\\_16\\_depersonalizat\\_3400278.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_379_16_depersonalizat_3400278.pdf).

Consiliul a examinat, în 2015, prevederile art. 251 Codul muncii, constatând că legiuitorul face o diferențiere pe bază de gen prin utilizarea în conținutul articolului a sintagmei „femeile care au copii în vârstă de până la 6 ani”. În efect, norma dată interzice concedierea doar a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani, nu și a bărbaților care au copii în vârstă de până la 6 ani, care nu beneficiază de această garanție. În opinia Consiliului, o asemenea diferențiere contravine standardelor existente pe plan internațional, dar și național privind nediscriminarea și egalitatea de gen. Consiliul a recomandat Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei promovarea modificărilor în vederea înlocuirii sintagmei „femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani” din cuprinsul art. 251 Codul muncii cu sintagma „persoanelor care au copii în vârstă de până la 6 ani”. În răspunsul emis de autoritatea destinatară, Consiliul, cu regret, constată că aceasta nu sesizează existența prevederii discriminatorii. Mai mult ca atât, Ministerul încearcă să convingă Consiliul că utilizarea sintagmei „femeile care au copii în vârstă de până la 6 ani” corespunde standardelor nediscriminării.

**Consiliul recomandă în mod repetat promovarea modificărilor în vederea înlocuirii sintagmei „femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani” din cuprinsul art. 251 Codul muncii cu sintagma „persoanelor care au copii în vârstă de până la 6 ani”.**

Consiliul a examinat proiectul Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă în perioada 2017-2021 și a recomandat următoarele măsuri: **(i) consolidarea capacităților de colectare și gestionare a datelor statistice dezagregate pe gen, vârstă, origine, etnie, naționalitate, rural/urban pentru politici de ocupare; (ii) asigurarea perfecționării continuă a Nomenclatoarelor domeniilor de formare profesională, profesiilor și meseriilor respectând principiul nediscriminării și eliminând limbajul sexist; (iii) implementarea programelor de revenire în câmpul muncii a părinților care au copii mici, oferindu-le posibilitatea să îmbine obligațiile familiale cu cele profesionale.**

### **Accesul la bunuri și servicii disponibile publicului**

Accesul liber la bunuri și servicii disponibile publicului este un drept garantat de art. 8 al Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității. Lista bunurilor și serviciilor disponibile publicului în baza cărora se interzice orice fel de discriminare este una exemplificativă.

Unul din serviciile care necesită o atenție deosebită este aprovizionarea cu apă potabilă și sanitația. Prestarea acestui serviciu în mod nediscriminatoriu este un postulat pe care trebuie să îl respecte autoritățile locale. În acest sens, la începutul anului 2016, Consiliul a examinat Strategia de alimentare cu apă și sanitație 2014-2028 și a constatat că doar obiectivul 2 integrează în strategie principiul respectării drepturilor omului, din perspectiva creșterii gradului de acces al populației la servicii de alimentare cu apă și sanitație. Totodată, nu există prevederi care să se preocupe de dimensiunea de sex/gen și să abordeze problema inegalității sexelor în accesul la aceste servicii. Sub acest aspect, este regretabil faptul că actul național care își propune să implementeze standarde stabilite la nivel internațional nu abordează în nici o măsură diferențele ce există între sexe în acest domeniu, în special avându-se în vedere preocuparea actuală sporită de a integra dimensiunea de sex/gen în toate actele și politicile elaborate. Abordarea



integrată orientată spre gestiunea eficientă a resurselor de apă presupune că, la stabilirea obiectivelor prioritare de dezvoltare, trebuie să se țină cont de angajamentele asumate în domeniul drepturilor omului.

**Consiliul consideră că Strategia de alimentare cu apă și sanitație (2014 - 2028) ar trebui să conțină un obiectiv specific care să se refere la creșterea gradului de conștientizare și informare a populației cu privire la serviciile de alimentare cu apă potabilă și sanitație care sunt prestate, precum și cu privire la posibilitățile de participare a femeilor la managementul resurselor de apă.**

Un alt act relevant este Ordinul comun al Ministerului Sănătății și Ministerului Mediului Nr.91/704 din 20.10.2010 cu privire la aprobarea Listei indicatorilor - țintă pentru implementarea Protocolului privind Apa și Sănătatea. Țintele stabilite în cadrul Domeniului III Art. 6,2 (c) „Accesul la apă potabilă” sunt focusate pe asigurarea accesului populației la surse îmbunătățite de apă (ținta 1) și pe asigurarea copiilor cu acces la surse îmbunătățite de apă în grădinițe și școli (ținta 2). Sub acest aspect, Consiliul apreciază ca fiind un aspect pozitiv faptul că, la stabilirea indicatorilor, s-a luat în considerație diferențele care există în cadrul populației, bazate pe vârstă, mediul de trai, deoarece acestea determină și nevoile diferite ale grupurilor de populație în materie de apă potabilă și sanitație. Totodată, Consiliul reține că în cadrul acestui compartiment, la fel ca și în conținutul întregului document, nu se regăsesc indicatori individualizați pe criteriu de sex. Este evident că, în materie de alimentare cu apă și sanitație, nevoile și prioritățile femeilor nu sunt similare cu cele ale bărbaților. Este deosebit de important a fi luate în considerație atât particularitățile fiziologice care individualizează fiecare dintre cele două sexe, cât și realitățile sociale, care conduc la distribuția rolurilor între acestea.

**În contextul celor expuse, Consiliul recomandă completarea Domeniului III din Ordin comun al Ministerului Sănătății și Ministerului Mediului Nr.91/704 cu un nou compartiment, după cum urmează: Asigurarea accesului femeilor la surse îmbunătățite de apă (ținta 3).**

### **Accesul la procesul decizional**

Reprezentarea femeilor în procesul decizional, problemă examinată multi-aspectual de societatea civilă, a fost încadrată legislativ. Impunerea cotei minime de reprezentare de 40% a ambelor sexe în componența Guvernului și a Consiliului Coordonator al Audiovizualului a fost una din măsurile susținute de Consiliu. Totodată, Consiliul își exprimă regretul că nu au fost susținute, de către deputați, propunerile de modificare care să asigure reprezentarea în listele de candidați a femeilor și bărbaților fără discriminare pe criteriu de sex, încredințându-se că din fiecare 5 persoane, de pe orice segment numeric al listei, maxim 3 sunt de același sex.

Intenția legiuitorului de a integra principiul egalității dintre femei și bărbați în actele legislative directoare în anumite domenii ale vieții sociale s-a materializat prin Legea nr. 71 din 14.04.2016 pentru modificarea și completarea unor acte legislative care a adus schimbări semnificative prin introducerea concediului paternal, sancționarea publicității sexiste, introducerea cotei minime de reprezentare de 40% de ambele



sexe, etc. Cu toate acestea, putem menționa că accesul femeilor la procesul de luare a deciziilor nu este pe deplin asigurat.

### Accesul la prestații sociale

Deși Legea nr. 71 din 14.04.2016 pentru modificarea și completarea unor acte legislative acordă dreptul taților la concediul paternal și la indemnizația paternală pe perioada acestuia, Consiliul examinând situația unui tată<sup>27</sup>, a stabilit că, din cauza prevederilor incerte și contradictorii ale Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizației paternale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1245 din 15.11.2016, nu a putut beneficia efectiv de indemnizație. Mai mult ca atât, refuzul autorității competente a fost formulat într-o manieră bizară "*data nașterii copilului nu corespunde prevederilor legale*", care indubitabil afectează demnitatea părintelui. Consiliul examinând prevederile Regulamentului, care au dus la refuzul invocat, a constatat că se restrânge nejustificat dreptul la indemnizație paternală și vine în contradicție cu condițiile generale de stabilire a indemnizației. Or, potrivit acestora dreptul la indemnizație este condiționat de utilizarea concediului paternal și nu de momentul nașterii copilului.

**Pentru a repune petiționarul în drepturi Consiliul a recomandat Casei Teritoriale de Asigurări Sociale Botanica să calculeze și să achite indemnizația paternală petiționarului, în condițiile generale stabilite de Regulament și ținând cont de prevederile art. 124<sup>1</sup> Codul muncii. În același timp, a solicitat Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei să propună modificări privind excluderea prevederilor contradictorii din Regulament și a recomandat Guvernului adoptarea cât mai urgentă a acestora. Atât Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, cât și Casa Teritorială de Asigurări Sociale Botanica au contestat decizia Consiliului în instanța de judecată.**

De asemenea, în 2016, Consiliul a stabilit tratament discriminatoriu în acces la prestații sociale manifestat prin suspendarea indemnizației pentru îngrijirea copilului cu vârsta până la 3 ani, pe motiv că în această perioadă petiționarele ar fi obținut un venit garantat din prestarea ocazională a diverselor servicii<sup>28</sup>. Consiliul a explicat că sursa și mărimea venitului nu trebuie să determine menținerea sau suspendarea achitării indemnizației, or, legislația pertinentă nu prevede expres o astfel de limitare. Interpretarea și aplicarea eronată a legii nu poate să justifice această diferență.

**Consiliul a recomandat Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, să-și schimbe practica și să evite astfel de situații pe viitor. Ministerul a informat Consiliul despre reluarea achitării indemnizației pentru îngrijirea copilului în situația petiționarei și a diseminat decizia Consiliului către toate structurile teritoriale întru curmarea practicii defectuoase de prestare a acestui serviciu.**

---

<sup>27</sup> Decizia nr. 461/16 din 5.12.2016, [http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_461\\_2016\\_constatare\\_5666196.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_461_2016_constatare_5666196.pdf)

<sup>28</sup> Decizia nr. 340/15 din 19.01.2016, [http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_340\\_2015\\_depersonalizat\\_1489688.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_340_2015_depersonalizat_1489688.pdf),  
Decizia nr. 427/16 din 18.08.2016 .

În același context, Curtea Constituțională, prin Decizia din 09 februarie 2017, a declarat neconstituțională privarea mamelor fără loc de muncă, care au demisionat în timpul sarcinii, de indemnizația de maternitate. Curtea a subliniat că tratamentul diferențiat instituit pentru obținerea indemnizației de maternitate, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, este contrar prevederilor Constituției cu privire la egalitate, dreptul la asistență și protecție socială și protecția Familiei. De asemenea, Curtea a reiterat că, deși, statul beneficiază de o amplă marjă de apreciere în domeniul securității sociale și, prin urmare, este în drept să extindă protecția socială mai multor categorii de persoane, acesta este obligat să asigure un tratament echitabil între toate categoriile beneficiare de indemnizație de maternitate<sup>29</sup>.

Pentru a contribui la asigurarea egalității de facto dintre femei și bărbați și la implementarea recomandărilor formulate în Observațiile finale ale Comitetului pentru eliminarea discriminării față de femei privind rapoartele periodice patru și cinci ale Republicii Moldova din 29 octombrie 2013, Consiliul a avizat de câteva ori proiectul Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021 și a planului de acțiuni de implementare a acesteia și a propus următoarele acțiuni:

(i) - îmbunătățirea cadrului legal de acces al femeilor la procesul de luare a deciziilor, în mai multe domenii (cercetare - inovare, sport, etc.), nu doar politic și public;

(ii) - sprijinirea femeilor nu doar la încadrarea în câmpul muncii, dar și în dezvoltarea abilităților economice;

(iii) - asigurarea realizării dreptului la sănătate, educație, servicii sociale din perspectiva următoarelor componente: disponibilitate, accesibilitate (non-discriminare, accesibilitate fizică, accesibilitate economică, accesibilitate de informație), acceptabilitate, calitate;

Cu părere de rău, o mare parte din recomandările Consiliului nu au fost luate în considerație de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Egalitatea de gen trebuie să reprezinte rezultatul final atunci când ne referim la vizibilitatea, autonomia și participarea egală a celor două sexe în toate sferile vieții publice și private. Analiza activităților desfășurate de Consiliul denotă o persistență a inegalităților dintre femei și bărbați în diverse sfere ale vieții.

Abordările periferice, menținerea legislației care interzice accesul femeilor la anumite ocupații, susținerea comportamentelor discriminatorii, tolerarea stereotipurilor de gen constituie acei factori care încetinesc progresele în această materie. Politicile statului trebuie să fie orientate, astfel încât, să permită oricui să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără a fi influențate de particularitățile sexului căruia îi aparține.

#### **Recomandări:**

<sup>29</sup> <http://www.constcourt.md/libview.php?l=ro&idc=7&id=951&t=/Media/Noutati/Privarea-mamelor-fara-loc-de-munca-de-indemnizatia-de-maternitate-contravine-Constitutiei>.

- ✚ Implementarea angajamentelor statului de asigurare a egalității de gen la elaborarea și revizuirea actelor normative.
- ✚ Asigurarea implementării Legii nr. 71 din 14.04.2016 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.
- ✚ Revizuirea modalităților de stabilire, calcul și plată a indemnizației paternale.
- ✚ Modificarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova aprobat prin Ordinul MMPSF Nr.22 din 03.03.2014, astfel încât titlurile ocupațiilor să fie expuse atât la masculin, cât și la feminin.
- ✚ Abrogarea Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor și Normelor de solicitare maximă, admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr.264 din 06.10.1993.
- ✚ Modificarea art. 251 Codul muncii prin înlocuirea sintagmei „femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani” cu sintagma „persoanelor care au copii în vârstă de până la 6 ani”.
- ✚ Completarea Domeniului III din Ordin comun al Ministerului Sănătății și Ministerului Mediului Nr.91/704 cu un nou compartiment, după cum urmează: Asigurarea accesului femeilor la surse îmbunătățite de apă (ținta 3).

## 2.3. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE RASĂ, ORIGINE ETNICĂ

### RASA

Examinând proiectul de Lege pentru ratificarea Protocolului Adițional la Convenția Consiliului Europei privind Criminalitatea informatică referitor la incriminarea actelor de natură rasistă și xenofobă săvârșită prin intermediul sistemelor informatice, adoptat la Strasbourg la 28 ianuarie 2003, Consiliul a susținut ratificarea acestui instrument regional, subliniind importanța transpunerii în legislația națională a standardelor internaționale privind nediscriminarea.

Consiliul a examinat și proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative (Codul penal și Codul contravențional) în contextul încriminării actelor de natură rasistă și xenofobă și a recomandat coordonarea acestuia cu proiectul de Lege privind modificarea și completarea unor acte legislative (crimele motivate de prejudecată, dispreț și ură), deoarece ambele incriminează acțiunile care incită la ură, discriminare împotriva oricărei persoane sau unui grup de persoane, inclusiv pe considerentele de rasă, culoare, ascendență sau origine națională sau etnică precum și religie, modificând, de asemenea, art. 346 Cod Penal.

### ORIGINEA ETNICĂ

Problemele urgente cu care se confruntă populația de etnie romă sunt: inaccesibilitatea serviciilor de sănătate și asistență socială, lipsa locurilor de muncă, școlarizarea limitată a copiilor. În scopul creării condițiilor necesare pentru asigurarea respectării drepturilor social-culturale ale populației de etnie romă din Republica Moldova, la 9 iunie 2016, Guvernul a aprobat Planul de acțiuni pe anii 2016-2020 pentru

susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova<sup>30</sup>. Documentul vine cu un șir de acțiuni de redresare a situației în toate sferele vieții.

### Accesul la servicii de agrement

Discriminarea romilor la accesarea serviciilor disponibile publicului rămâne o problemă raportată cu regularitate la Consiliu. Din cauza prejudecăților și stereotipurilor care predomină în societate, acestora li se refuză deseori accesul în localuri publice. Consiliul, în nenumărate rânduri, a atras atenția că această practică este discriminatorie și urmează a fi evitată.

În 2016, Consiliul s-a pronunțat asupra refuzului accesului a cinci tineri de origine etnică romă într-un local de agrement<sup>31</sup>. Deși reclamatul a încercat să convingă Consiliul că acest refuz s-a bazat pe comportamentul anterior inadecvat al unuia dintre petiționari și nicidecum pe motivul originii lor etnice, argumentele invocate nu au putut fi reținute. Consiliul a punctat că, în situația în care determinant ar fi fost comportamentul inadecvat al unuia din petiționari, accesul restricționat ar fi fost aplicat doar acelei persoane, dar nu întregului grup. Consiliul a stabilit că prejudecățile față de persoanele de etnie romă au determinat reclamatul să îi generalizeze pe toți romii în baza unui incident neplăcut din trecut.

**Consiliul a recomandat evitarea situațiilor similare în viitor.**

### Accesul la serviciile de susținere socială

Marginalizarea populației de etnie romă este determinată și de accesul anevoios la serviciile de asistență socială. Acest fapt îi face să fie mult mai vulnerabili și reprezintă un element de excluziune socială. În 2016, Consiliul a constatat un asemenea comportament din partea Direcției Asistență Socială și Protecția Familiei Consiliul Raional Hâncești la acordarea ajutoarelor materiale solicitanților de etnie romă<sup>32</sup>. La intervenția Consiliului, Direcția s-a activizat și, la scurt timp, ajutoarele materialele au fost acordate. Consiliul a stabilit că anume atitudinea negativă față de persoanele de etnie romă au determinat tergiversarea procesului de acordare a ajutorului material.

**Consiliul a recomandat autorităților publice să activeze în spiritul legii, inclusiv al Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității și în interesul persoanelor.**

### Susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă

Mijloacele de informare în masă constituie o platformă tot mai des utilizată pentru perpetuarea stereotipurilor, lansarea mesajelor discriminatorii sau de incitare la discriminare față de un anumit grup de persoane. Consiliul, analizând comunicatele de presă publicate de Inspectoratul General al Poliției, a constatat că exprimările folosite prin evidențierea etniei presupușilor infractori instigă la discriminare pe criteriu de origine etnică. Consiliul a menționat că în comunicate trebuie să se conțină relatarea și

<sup>30</sup> <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=365368>.

<sup>31</sup> [http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_349\\_2016\\_depersonalizat\\_7268082.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_349_2016_depersonalizat_7268082.pdf).

<sup>32</sup> [http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_363\\_2015\\_depersonalizat\\_5521507.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_363_2015_depersonalizat_5521507.pdf).

expunerea faptelor, fiind focusat pe natura și seriozitatea fenomenului abordat. Comunicatul de presă nu trebuie să stigmatizeze sau stereotipizeze într-un anumit fel, ci să fie de informare și atenționare a societății asupra fenomenului sau infracțiunii comise.

**Consiliul a recomandat Ministerului Afacerilor Interne excluderea din comunicatele de presă a sintagmelor care fac referire la originea etnică a persoanelor.**

În vederea respectării drepturilor tuturor minorităților naționale de pe teritoriul Republicii Moldova, Consiliul a avizat proiectul Hotărârii Guvernului RM Cu privire la aprobarea Strategiei de integrare a minorităților naționale a Republicii Moldova (2016-2025). Pe parcursul anului 2016, acest proiect de document de politici a suferit modificări și redenumiri ca, în finalul anului, să fie aprobat de cabinetul de miniștri sub denumirea de Strategia de consolidare a relațiilor interetnice în Republica Moldova pentru anii 2017-2027. În acest sens, Consiliul a reiterat importanța ratificării Cartei Europene a limbilor regionale sau minoritare și a întreprinderii acțiunilor concrete în vederea adoptării de măsuri pozitive în domeniul educației, precum și acordarea de facilități și locuri distincte pentru tinerii din cadrul minorităților naționale care doresc să urmeze învățământul profesional sau universitar.

Persistența stereotipurilor și prejudecăților înrădăcinate împotriva romilor, inclusiv în mass-media, rămâne a fi principalul factor care duc la stigmatizarea și discriminarea acestora. Din această perspectivă se impune conjugarea eforturilor atât a autorităților publice, cât și organizațiilor societății civile spre eliminarea stereotipurilor, prejudecăților de orice fel, diminuarea atitudinilor și comportamentelor ostile.

**Recomandări:**

- ✚ Sursele de informare în masă să evite situațiile de instigare la discriminare atunci când prezintă publicului o informație despre un anumit eveniment; să excludă exprimări care nu au nici o relevanță informativă, dar care ar putea duce, direct sau indirect, la perpetuarea stereotipurilor, stigmatizarea sau marginalizarea anumitor persoane sau grupuri de persoane.
- ✚ Autoritățile publice să activeze în interesul indivizilor și în spiritul Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, evitând comportamentele discriminatorii.
- ✚ Agenții economici care prestează servicii disponibile publicului să evite selecția atât a personalului, cât și a clienților în baza etniei sau a altor caracteristici personale și să asigure un acces nediscriminatoriu la serviciile oferite.

#### **2.4. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE LIMBĂ**

În perioada 20-29 iunie 2016, Raportorul Special ONU pentru problemele minorităților, Rita Izsák-Ndiaye, a efectuat o vizită oficială în Republica Moldova, punctând un șir de obstacole în realizarea drepturilor minorităților naționale în RM. O atenție deosebită a fost acordată problemele legate de limbă, mai ales în contextul educației, exprimându-și îngrijorări privind calitatea slabă a predării limbii de stat în școlile cu predare în limbile minorităților.

**În acest sens, a îndemnat Guvernul să ia măsurile necesare pentru a garanta o educație de calitate a limbii de stat pentru toți și să ia în considerare elaborarea și punerea în aplicare a programelor de educație bilingvă și multilingvă, pentru a se asigura că minoritățile pot învăța și pot fi instruite în limba lor maternă.**

Alte probleme lingvistice reliefate puternic și identificate atât pe parcursul vizitei, cât și prin cazuistica Consiliului au inclus posibilitatea de a utiliza limba rusă în fața instanțelor de judecată. Justiția este instituția fundamentală a unui stat. Sistemul de justiție trebuie să fie organizat astfel încât să fie accesibil tuturor, inclusiv minoritățile lingvistice care întâmpină anumite bariere.

În pofida eforturilor depuse și deciziilor emise, în perioada 2013-2015, Consiliul constată, cu regret, că problema discriminării pe criteriu de limbă în acces la justiție persistă. În 2016, Consiliul a continuat să fie sesizat referitor la impedimentele lingvistice de adresare în instanța de judecată<sup>33</sup>. Petiționarii, vorbitori de limba rusă, se plâng că cererile lor, întocmite în limba rusă se restituie fără examinare, solicitându-se traducerea în limba de stat. Această stare de fapt creează un tratament diferențiat nejustificat pe criteriul de limbă, totodată, impune și un efort financiar nejustificat asupra minorităților lingvistice. Mai mult, Consiliul a stabilit că, prin Legea nr. 191 din 23.09.2016 (în vigoare din 28.04.2017) pentru modificarea și completarea unor acte legislative, art. 167 Cod de procedură civilă a fost modificat și completat, stipulând expres că dacă înscrisurile și cererea de chemare în judecată sunt făcute într-o limbă străină, instanța dispune prezentarea traducerii lor. În opinia Consiliului, aceste prevederi vor crea impedimente și mai pronunțate în acces la justiție a minorităților naționale. După cum observăm din practica instanțelor de judecată, cererile întocmite în limba rusă se restituie pe motiv că ar fi întocmite într-o limbă străină. Consiliul, în nenumărate rânduri, a explicat că limba rusă, în Republica Moldova, nu poate fi identificată cu o limbă străină, deoarece aceasta se bucură de un statut special pe teritoriul țării.

**Întru soluționarea acestei probleme, Consiliul recomandă adoptarea unui act legislativ de interpretare a prevederilor art. 167 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă prin care să fie specificat expres că limba rusă nu este o limbă străină în Republica Moldova.**

Deși numărul plângerilor privind utilizarea limbii de comunicare interetnică în fața instituțiilor publice a scăzut, totuși nu se respectă prevederile Legii cu privire la drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale, ce conferă acestora dreptul de a se adresa în instituțiile publice, oral și în scris, în limba moldovenească sau rusă și de a primi răspuns în limba în care au formulat adresarea<sup>34</sup>.

**Consiliul a recomandat ÎM Regia "Autosalubritate" să depună diligența necesară pentru diseminarea printre angajații săi a conținutului deciziei și să se asigure că pe viitor corespondența va fi întreținută în limba de adresare a petiționarilor.**

---

<sup>33</sup> Decizia nr. 345/15 din 01.03.2016,

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_345\\_2015\\_depersonalizat\\_7251060.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_345_2015_depersonalizat_7251060.pdf) .

<sup>34</sup> Decizia nr. 332/15 din 5.01.2016, [http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_332\\_2015\\_1767234.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_332_2015_1767234.pdf) .

Indisponibilitatea site-urilor guvernamentale în limba rusă constituie una din problemele identificate în 2016. Astfel, autoritățile publice nu plasează minimul necesar de informații de interes public în limba rusă<sup>35</sup>. Consiliul a subliniat că prin omisiunea de a asigura o versiunea a site - lui în limba de comunicare interetnică, minoritățile lingvistice sunt limitate în dreptul la acces informațional or aceștia nu vor găsi aceleași informații pe care le găsesc vorbitorii limbii oficiale.

**Consiliul a recomandat Ministerului Justiției să întreprindă măsuri necesare pentru a asigura accesibilitatea informației pe pagina web oficială, pentru vorbitorii de limbă rusă.**

Folosirea limbii materne este extrem de importantă, deoarece reprezintă elementul emotiv pentru comunități și este un aspect esențial al identității personale și comunitare. Pentru o incluziune efectivă a minorităților în toate sferile vieții, este important de păstrat și respectat drepturilor lingvistice ale acestora.

#### **Recomandări:**

- ✚ Ratificarea Cartei Europene a limbilor regionale sau minoritare.
- ✚ Elaborarea și punerea în aplicare a programelor de educație bilingvă și multilingvă, pentru a se asigura că minoritățile pot învăța și pot fi instruite în limba lor maternă și, totodată, asigurarea educației de calitate a limbii de stat.
- ✚ Adoptarea unui act legislativ de interpretare a prevederilor art. 167 alin. (1 ) lit. a) Cod de procedură civilă prin care să fie specificat expres că limba rusă nu este o limbă străină în Republica Moldova.
- ✚ Respectarea prevederilor legale referitoare la libera alegere a limbii de comunicare cu instituțiile publice.
- ✚ Asigurarea accesibilității informației pe paginile web oficiale ale autorităților publice pentru vorbitorii de limbă rusă.

## **2.5. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE VÂRSTĂ**

Deși dimensiunea de vârstă este una slab raportată la Consiliu, înregistrând anual în mediu 5-9 plângeri, acesta constituie un criteriu important de discriminare. Discriminarea pe criteriu de vârstă nu vizează un grup anume, dar cuprinde situația în care o persoană la o anumită vârstă se ciocnește de un tratament inegal. Principalele ținte ale discriminării pe criteriu de vârstă sunt vârstnicii și tinerii. Aceste două categorii sunt discriminate, în special, pe piața muncii. Discriminarea bazată pe vârstă se clădește pe o gamă de stereotipuri, care vizează legătura între eficacitate și vârsta salariaților ceea ce constituie o abordare eronată și trebuie evitată.

Având în vedere structura populației în funcție de vârstă putem observa că 25% din aceasta o constituie persoanele vârstnice. Vârstnicii sunt o categorie socială care se confruntă cu mai multe probleme. Una din

<sup>35</sup> Decizia nr. 439/16 din 23.09. 2016, [http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_439\\_2016\\_constatare-votat\\_6290889.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_439_2016_constatare-votat_6290889.pdf).

acestea, fiind constatată și de Consiliu, în 2016, a vizat garanțiile sociale ale persoanelor pensionare încadrate în câmpul muncii în cazul lichidării unității<sup>36</sup>. Consiliul a subliniat că cerința de înregistrare în calitate de șomer, pentru a obține indemnizația de eliberare din serviciu în cazul lichidării unității în mod integral, este o cerință discriminatorie pe criteriu vârstă, din considerentul că persoanele care au atins vârsta de pensionare nu pot fi înregistrate în calitate de șomer, în conformitate cu prevederile art. 2 din Legea nr. 102 din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Consiliul a menționat că determinarea înregistrării în calitate de șomer, în vederea acordării indemnizației de eliberare din serviciu în cazul lichidării unității, duce la un tratament egal al persoanelor care se află într-o situație semnificativ diferită, această cerință fiind imposibil de satisfăcut în cazul persoanelor care au vârsta de pensionare.

**Consiliul a recomandat Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei să propună modificări la art. 186 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.**

În acest context, Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei și-a asumat angajamentul de a propune modificarea art. 186 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii în vederea excluderii condiției de înregistrare la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă pentru primirea indemnizației de concediere, totodată, se va examina posibilitatea modificării noțiunii de șomer, astfel ca atingerea vârstei de pensionare să nu constituie un impediment pentru recunoașterea statutului de șomer.

Este cunoscut faptul că fenomenul îmbătrânirii duce la marginalizarea și excluderea socială a vârstnicilor. Problemele care însoțesc acest fenomen sunt: diminuarea veniturilor odată cu pensionarea și apariția riscului de pierdere a independenței financiare, scăderea capacității de adaptare socială, insuficiența serviciilor de asistență socială. În acest context, Consiliul examinând proiectul Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru perioada 2017-2021, a venit cu propunerea ca Guvernul să identifice măsuri care să asigure încadrarea în câmpul muncii a persoanelor în etate. Documentul de politici încă nu a fost aprobat, dar Consiliul își exprimă încrederea că ministerul de resort va lua în calcul propunerile parvenite și va aduce îmbunătățiri proiectului până la aprobare.

Deși, în prim plan, discriminarea pe criteriul de vârstă, intervine în relațiile de muncă, celelalte domenii nu sunt de ignorat. În aceste condiții, este vitală responsabilizarea tuturor actorilor vizați pentru a acționa în scopul promovării și implementării principiului egalității atât în relațiile de muncă, cât și în celelalte sfere ale vieții.

**Recomandări:**

- ✚ Modificarea art. 186 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii în vederea excluderii condiției de înregistrare la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă pentru acordarea indemnizației de eliberare din serviciu.

<sup>36</sup> Decizia nr. 419/16 din 01.07.2016, [http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_419\\_2016\\_constatare\\_depersonalizare\\_8823990.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_419_2016_constatare_depersonalizare_8823990.pdf).



- ✚ Includerea în Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru perioada 2017-2021 a măsurilor care să asigure exercitarea dreptului la muncă a persoanelor vârstnice.

## 2.6. DISCRIMINAREA PE CRITERIU DE APARTENEȚĂ POLITICĂ

Legea cu privire la asigurarea egalității protejează persoanele și împotriva discriminării pe criteriul apartenenței politice. În 2016, Consiliul, în patru cazuri, a fost sesizat despre un presupus act de discriminare determinat de apartenența politică. În trei dintre acestea nu au putut fi stabilite totalitatea elementelor vreunei forme de discriminare pe acest criteriu. Totuși, într-un caz<sup>37</sup>, Consiliul a stabilit un comportament discriminatoriu din partea directorului-adjunct al Serviciului Piscicol, manifestat prin aplicarea presiunilor asupra unui angajat, pentru a-l determina să demisioneze din funcție. Consiliul, analizând afirmațiile înregistrate audio, a constatat că anume apartenența politică diferită a generat situația tensionată, care s-a soldat cu concedierea petiționarului din funcție.

**Consiliul a recomandat Ministerul Mediului să examineze posibilitatea intentării proceselor disciplinare în privința persoanelor cu funcții de răspundere care au admis în activitatea lor un comportament discriminatoriu.**

### Recomandări:

- ✚ Angajarea sau promovarea în cadrul autorităților publice trebuie să se realizeze în baza principiului meritocrației. Schimbarea liderilor instituțiilor nu trebuie să defavorizeze angajații care nu împărtășesc aceleași opinii politice.

---

<sup>37</sup> Decizia nr. 426/16 din 12.08.2016, [http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_426\\_2016-votat\\_constatare\\_par\\_ial\\_depersonalizat\\_176486.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_426_2016-votat_constatare_par_ial_depersonalizat_176486.pdf).

## Capitolul III. PROMOVAREA EGALITĂȚII

Promovarea oportunităților egale și a diversității constituie o verigă importantă în realizarea misiunii Consiliului. Datele din diverse sondaje realizate pe parcursul ultimilor ani<sup>38</sup>, prezintă o dinamică îngrijorătoare a fenomenului discriminării în Moldova. Din aceste considerente, Consiliul și-a propus un obiectiv pe cât de ambițios, pe atât de necesar și anume de a *crește gradul de abilitate a populației în vederea revendicării dreptului la nediscriminare*. Un prim pas în vederea organizării și planificării acțiunilor pentru anul 2016 a fost elaborarea Strategiei de comunicare a Consiliului, în care s-au stabilit obiectivele operaționale pentru următorii 3 ani. Obiectivul principal setat pentru anul 2016 a fost *Instruirea și informarea publicului despre discriminare, despre activitatea Consiliului, grupurile de risc și acțiunile pe care acestea le pot întreprinde*. De aceea, în vederea prevenirii discriminării și promovarea oportunităților egale, pe parcursul anului 2016, Consiliul, în parteneriat cu organizațiile internaționale și cele neguvernamentale, a desfășurat 3 campanii naționale de informare, educare și sensibilizare a conștiinței publice: Campania „OAMENI BUNI”, Campania de informare on-line „FII TU ÎNSUȚI. AI DREPTUL!”, Caravana NEDISCRIMINĂRII (Ialoveni, Leova, Soroca).

Consolidarea și dezvoltarea relațiilor cu societatea civilă constituie un alt obiectiv important, dat fiind rolul organizațiilor neguvernamentale de identificare a problemelor punctuale cu care se confruntă persoane din grupurile vulnerabile. Pentru consolidarea relației cu reprezentanții societății civile și implicarea acestora în activitatea Consiliului a fost creată platforma on-line *Amicus curiae*, care permite persoanelor fizice, organizațiilor neguvernamentale de profil sau grupurilor de advocacy și a experților independenți, să încarce pe site-ul [antidiscriminare.egalitate.md](http://antidiscriminare.egalitate.md) o expertiză independentă cu privire la o cauză ce se află în procedura de examinare. Platforma a fost lansată la începutul anului 2016 și până la sfârșitul anului au fost încărcate 2 expertize care au fost luate în considerare la examinarea cauzei.

### 3.1. CREȘTEREA GRADULUI DE ABILITATE JURIDICĂ A POPULAȚIEI ÎN VEDEREA REVENDICĂRII DREPTULUI LA NEDISCRIMINARE

Pe parcursul anului 2016, Consiliul, în parteneriat cu organizațiile internaționale și cele neguvernamentale, a desfășurat 3 campanii naționale de informare, educare și sensibilizare a conștiinței publice: Campania „OAMENI BUNI”, Campania de informare on-line „FII TU ÎNSUȚI. AI DREPTUL!”, Caravana NEDISCRIMINĂRII (Ialoveni, Leova, Soroca).

Activitățile de informare orientate spre creșterea gradului de abilitate juridică a populației pentru a-și revendica dreptul la egalitate și nediscriminare au fost organizate de Consiliu, dar și în parteneriat cu alte organizații, asociații. Activitățile de informare erau destinate publicului larg și, în special, grupurilor vulnerabile. Aspectele vizate erau: definiția discriminării și formele de manifestare ale acesteia, criteriile protejate, atribuțiile Consiliului, modalitatea de depunere și examinare a unei plângeri în fața Consiliului,

---

<sup>38</sup> Sondaj privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova, Chișinău, 2015.

conform Legii nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității. Dacă e să ne referim la activitățile de informare destinate beneficiarilor din grupurile vulnerabile acestea au fost organizate în parteneriat cu:

- Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului, pentru comunitatea de mediatori locali, 15 participanți;
- Asociația Obștească „Moldsolidaritate”, femei rome, 20 participanți;
- Asociația Obștească „HelpAge International (Moldova)”, persoanele în etate din localități rurale, 12 localități, 103 participanți.

### 3.1.1. Campania „OAMENI BUNI”

La 6 iunie a fost dat startul campaniei de popularizare a Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității – instrument legislativ de apărare a tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova împotriva practicilor discriminatorii. Această campanie a fost organizată cu suportul proiectului „Susținerea Instituțiilor Naționale pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Omului (INPPDO) conform recomandărilor Comitetelor Convențiilor ONU și Revizuirii Periodice Universale (UPR)”, finanțat de către Ministerul Afacerilor Externe al Norvegiei, co-finanțat și implementat de către Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) Moldova și Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR).

În cadrul campaniei, au fost elaborate mai multe infografice. Unul din ele a fost destinat înțelegerii corecte a scopului Legii cu privire la asigurarea egalității, iar celelalte prezentând rezultatele Consiliului în cifre.



De asemenea, au fost elaborate patru spoturi, care vin să se lupte cu prejudecățile și stereotipurile față de anumite grupuri vulnerabile și să scoată în evidență adevăratele valori umane, față de micile diferențe cu care ne naștem sau le dobândim. Spoturile video au fost încărcate pe pagina de Facebook a Consiliului și a PNUD Moldova, generând un indicator de impact de circa 145000 persoane și un total de 127493 vizualizări.



Un singur spot de pe pagina Consiliului arată un impact de 43.192 persoane, cu 12.928 vizualizări.

Clip video Postare

**Consiliul pentru egalitate - Совет по равенству - Equality Council**  
7 Iunie 2016 · €

Ce vezi în imagine: un rom sau un erou legendar?  
#oamenibuni #legea121epentroti

Impact - 43.192 de persoane [Promovează postarea](#)

103 5 comentarii 37 distribuiri

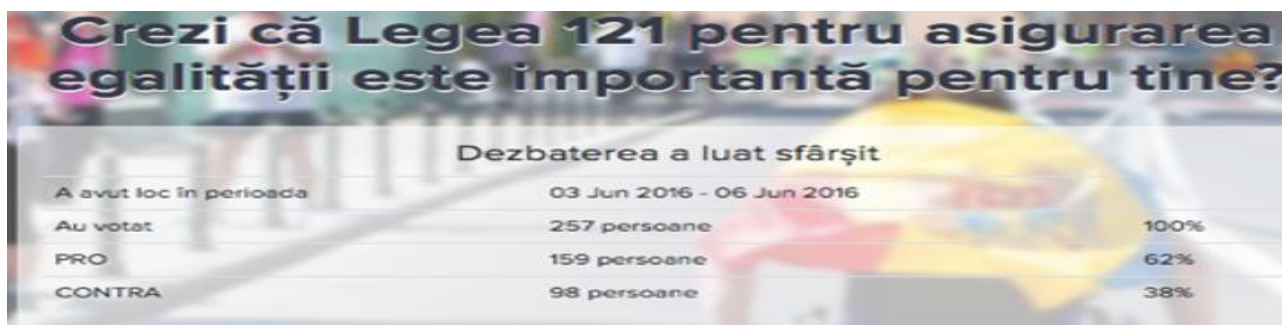
<b>43.192</b> Impact - persoane		
<b>12.928</b> Vizualizări clip video		
<b>234</b> Reacții, comentarii și distribuiri		
180 Imi place	101 Din postare	79 Din distribuiri
4 Ador	2 Din postare	2 Din distribuiri
7 Comentarii	5 din postare	2 din distribuiri
43 Distribuiri	37 din postare	6 din distribuiri
<b>536</b> Clicuri din postări		
257 Clicuri pentru redare	3 Clicuri pe link	276 Alte clicuri

**FEEDBACK NEGATIV**

- Ascunde postarea
- Raportează ca spam
- Ascunde toate postările
- Nu-mi mai place Pagina

Alte platforme pe care au fost plasate spoturile au fost cu un total de 165681 vizualizări.

E de menționat că în cadrul Campaniei „OAMENI BUNI” pe platforma DEBATES.MD au fost realizat 3 sondaje pentru a se cunoaște atât importanța Legii cu privire la asigurarea egalității, cât și gradul de toleranță și acceptare în societatea noastră. Rezultatul dezbaterilor sunt prezentate în felul ce urmează:



La a doua dezbatere au participat un număr mai mare de persoane, obținându-se un rezultat nu prea optimist:

## Sunteți de acord să lucrați împreună cu o persoană de etnie romă?

Dezbaterea a luat sfârșit		
A avut loc în perioada	09 Jun 2016 - 13 Jun 2016	
Au votat	329 persoane	100%
PRO	196 persoane	60%
CONTRA	133 persoane	40%

Rezultate îngrijorătoare a arătat și a treia dezbatere:

## Ai accepta ca tu sau copiii tăi să se căsătorească cu o persoană de altă religie?

Dezbaterea a luat sfârșit		
A avut loc în perioada	24 Jun 2016 - 28 Jun 2016	
Au votat	363 persoane	100%
PRO	172 persoane	47%
CONTRA	191 persoane	53%

Potrivit Studiului privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova, 27.3% din persoanele chestionate optează pentru izolarea copiilor cu necesități speciale. Centrul Republicat pentru copii și tineret „ARTICO” s-a alăturat Campaniei „OAMENI BUNI”, astfel, în perioada iunie-august s-au organizat și desfășurat o serie de activități de instruire pentru copii și tineri, activitate în premieră pentru Consiliu, participând circa 75 copii de 10-14 ani de la proiectul educațional „Academia Ta”. Mai mult decât atât, s-a stabilit ca ulterior, în perioada vacanței copiilor, formatorii din cadrul ARTICO, cu suportul specialiștilor Consiliului, să desfășoare activități ce vor cuprinde și subiectul nediscriminării și toleranței față de persoanele din grupurile vulnerabile.

### 3.1.2. Campania on-line „FII TU ÎNSUȚI. AI DREPTUL!”

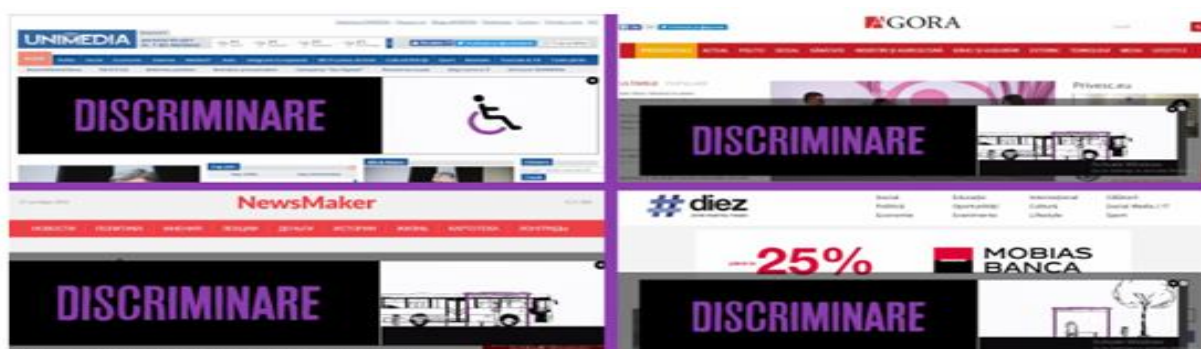
La început de octombrie, cu suportul Institutului de Politici Publice, în cadrul proiectului “Consolidarea capacității sistemului național din Republica Moldova în vederea combaterii fenomenului de discriminare prin intermediul participării societății civile” a fost lansată campania on-line de informare, care avea drept obiectiv informarea unui număr cât mai mare de persoane ce locuiesc în Moldova despre ce este discriminarea, cum se constată și unde se poate de adresat în cazul în care ești martor sau victimă a unei presupuse fapte de discriminare. În acest sens, a fost elaborat un spot social: „Ce este discriminarea?”. Spotul a fost creat în două limbi: română / rusă, și 2 versiuni de 45 secunde și 1:40 min.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=hgHiVY2hBIU>.





Având un caracter educațional, spotul va putea fi utilizat, la sesiunile de instruire și informare, pentru a explica cât mai eficient fenomenul discriminării. Începând din 7 octombrie, spotul a fost publicat pe rețelele de socializare: facebook.com, ok.ru, mail.ru, fiind vizualizat de 70660 utilizatori. Pe parcursul unei luni, din octombrie-noiembrie, a fost plasat ca banner de tip rollband pe platformele de știri: unimedia.info, agora.md, diez.md, newsmaker.md, generând 301761 afișări, circa 4000 de vizualizări a videoclipului.



De asemenea spotul a fost difuzat și la 2 canale de televiziune și 10 posturi tv locale. Aceste date vin să demonstrează că persoanele atât din mediul urban, cât și rural, persoanele active pe rețelele de socializare și publicul larg, au avut posibilitatea de a se informa și a cunoaște ce este discriminarea, dar și instrumentele de adresare la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

### 3.1.3. Caravana NEDISCRIMINĂRII

Caravana NEDISCRIMINĂRII a fost organizată în perioada 30 septembrie – 14 octombrie 2016, în trei orașe ale țării: Ialoveni, Leova și Soroca, fiind orientată spre creșterea gradului de abilitate juridică a populației, pentru a-și revendica dreptul la egalitate și nediscriminare, în temeiul Legii nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității.

În ultima zi a lui septembrie, în orașelul Ialoveni, a început Caravana NEDISCRIMINĂRII. Imediat după instalarea cortului EGALITĂȚII, oamenii nu au ezitat să demonstreze interesul de a cunoaște ce este discriminare, cum se constată aceasta și unde se pot adresa atunci când pretind a fi victime ale discriminării. Experții în domeniu au stat față în față cu persoanele care manifestau interes pentru materialele informative, discutând și prezentând exemple de discriminare directă, indirectă, precum și

celelalte forme ale acesteia, oferind soluții legale pentru soluționarea problemelor cu care se confruntă în domeniul discriminării.



În a doua jumătate a zilei, circa 150 de reprezentanți locali din cadrul poliției, asistenței sociale, administrației publice locale și educației ș.a. au participat la sesiunea de informare în domeniul nediscriminării, au urmărit un film documentar care reflecta cazuri concrete de discriminare atât în câmpul muncii, cât și în acces la bunuri și servicii, apoi au dezbătut subiectul discriminării prin prisma obligațiilor ce le revin la nivel local.

La Soroca a fost filmat patru vox populi, în care oamenii de rând explică cum percep fenomenul discriminării.

Campania a fost organizată în cadrul proiectului "Consolidarea capacității sistemului național din Republica Moldova în vederea combaterii fenomenului de discriminare prin intermediul participării societății civile". Proiectul a fost implementat de către Institutul de Politici Publice și Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității din Moldova în parteneriat cu Consiliului National pentru Combaterea Discriminării (CNCD) din România și Institutul pentru Politici Publice din România. Proiectul este susținut financiar de către Uniunea Europeană prin Instrumentul European pentru Democrație și Drepturile Omului și cofinanțat de către Programul Egalitate și Participare Civică al Fundația Soros-Moldova.

În cadrul aceluiași proiect a fost elaborată și diseminată broșura „Ghid pentru autoritățile administrației publice locale în domeniul prevenirii și combaterii discriminării” care este o prezentare amplă și pe înțelesul tuturor a ceea ce reprezintă legea anti-discriminare în Republica Moldova, ce este discriminarea și care sunt formele ei, care este procedura de soluționare a unui caz de discriminare, precum și recomandări pentru APL-uri în vederea prevenirii și eliminării discriminării și asigurării egalității.

### **3.2. SESIUNI DE INSTRUIRE ȘI INFORMARE**

Pe parcursul perioadei de raportare, atât membrii, cât și unii funcționari publici din cadrul Consiliului au fost implicați într-un șir de sesiuni de instruire și informare în domeniul nediscriminării pentru o categorie mare de beneficiari. Astfel, au fost organizate 94 de instruirii cu un total de 2454 participanți din diferite domenii de activitate.

La instruirile organizate în colaborare cu Institutul de Politici Publice, la care membrii Consiliului și funcționari din cadrul aparatului administrativ au fost în calitate de formatori, au participat 300 de

reprezentanți ai APL-urilor, poliției, cadre didactice, asistenți sociali, din localitățile: Ialoveni, Leova, Soroca, Nisporeni, Cimișlia, Glodeni, Briceni. Sesiunile de training având drept scop: consolidarea capacității autorităților publice locale în vederea aplicării principiilor egalității și nediscriminării la nivel local în procesul de prestare a serviciilor publice și să transpună prevederile Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității în actele interne, regulamente și procedurile pe care le elaborează.

Având ca obiectiv prevenirea și combaterea discriminării la nivel local și regional, în perioada ianuarie - mai 2016, în parteneriat cu Asociația pentru Politică Externă, au fost organizate și desfășurate 29 sesiuni de instruire pentru reprezentanți ai societății civile, mass-mediei locale, poliției, procuraturii, autorități publice, asistenți sociali cu un total de 671 participanți. De asemenea, în 14 raioane ale republicii (Telenești, Rezina, Șoldănești, Ialoveni, Călărași, Leova, Fălești, Șoldănești, Cantemir, Sângerei, Râșcani, Comrat, Basarabeasca, Nisporeni) și municipiile Bălți și Chișinău au fost desfășurate 21 instruirii la care au participat 802 reprezentanți din domeniul învățământului. Conceptul discriminării, formele de discriminare, criteriile protejate conform Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, dar și alte aspecte ce țin de drepturile omului au fost prezentate și analizate în cadrul sesiunilor de instruire.

În ultimul trimestru al anului, funcționari din aparatul administrativ al Consiliului au fost antrenați în calitate de traineri la 9 seminare de promovare a nediscriminării și asigurarea egalității, care au fost organizate de PNUD Moldova. La aceste sesiuni de instruire au participat 110 reprezentanți ai Departamentului Instituției Penitenciare, Cancelariei de Stat, centrelor de sănătate, mass-media, asistență socială, educație, ONG-uri regionale.

Pentru reprezentanții centrelor de sănătate republicane, cu susținerea Centrului de Strategii și politici în sănătate, au fost organizate și desfășurate 8 instruirii, cu implicarea a 250 de participanți.

Evitarea discriminării în practica jurnalistică - un subiect abordat de președintele Ian Feldman, care a trezit interes pentru cei 15 viitori jurnaliști de la Școala de jurnalism, participanți la clubul de discuții: „Presa nu se gândește la impactul social al cuvântului”, eveniment organizat de Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului.

Alte sesiuni de instruire s-au desfășurat la Biblioteca Publică de Drept, Centrul Republican pentru Copii și Tineret „ARTICO”, Universitatea Liberă Internațională, Departamentul Instituției penitenciare.

### **3.3. PARTENERIATE STABILITE. EVENIMENTE DE PROMOVARE A OPORTUNITĂȚILOR EGALE**

Pe parcursul anului s-au stabilit 3 acorduri de colaborare:

1. Asociația Obștească " HelpAge International (Moldova)", în vederea organizării și participării Consiliului la activitățile de instruire și informare a persoanelor în etate cu privire la drepturile omului și nediscriminare.
2. Centrul Republican pentru Copii și Tineret „ARTICO”, în vederea promovării cooperării în domeniul educației non-formale pentru copii și tineri, pe baza principiului incluziunii sociale și al asigurării egalității.



3. Asociația patronală a Psihologilor și Juriștilor Profesioniști din Republica Moldova, în vederea elaborării și promovării în comun a practicilor pozitive de prevenire și combatere a fenomenului discriminării.

În perioada de raportare, în colaborare cu partenerii Consiliului (Consiliul European, Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului, PNUD Moldova, Promo-LEX) au fost organizate mai multe evenimente, conferințe, mese rotunde:

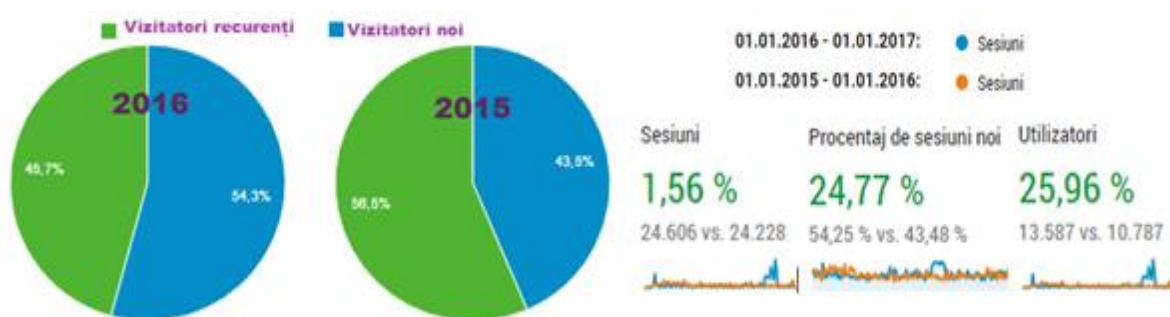
- Masa rotundă „ Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității în R. Moldova – 3 ani de implementare: progrese, dificultăți” (17 februarie);
- Conferința Națională: „Drepturile Omului în Republica Moldova, în contextul Evaluării Periodice Universale (EPU): recomandări și perspective” (14 aprilie);
- Masa rotundă: „De ce avem nevoie de o lege a egalității?” cu participarea studenților de la ULIM (17 mai);
- Club de presă „Demontarea stereotipurilor cu privire la refugiați” (19 mai);
- Conferința de presă: „4 ani de la adoptarea Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității ”(24 mai);
- Conferința de prezentare a Raportului General privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova, anul 2015 (3 iunie);
- Conferința de presă: „Campania OAMENI BUNI, legea 121 e pentru toți” (6 iunie);
- Masa rotundă de prezentare a analizei Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității (30 mai);
- Masa rotundă de prezentare a analizei PDS-ului Consiliului (2 iunie);
- Masa rotundă de discuții în baza prezentării: „ Analizei deciziilor Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și a deciziilor instanțelor de judecată pe cazurile de discriminare” (24 octombrie);
- Masa rotundă de prezentare a evaluării Legii nr. 298 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității din Republica Moldova (3 noiembrie);
- Conferința internațională: „Consolidarea eforturilor naționale de implementare a recomandărilor Evaluării periodice universale, prin valorificarea bunelor practici internaționale” (22-23 noiembrie);
- Conferința internațională: „Non-discriminarea este o prioritate într-un stat democrat” (1-2 decembrie).

Un eveniment foarte important desfășurat în 2016, la care a participat președintele Consiliului, dl Ian Feldman, a fost Pre-sesiunea Evaluării Periodice Universale, care a avut loc la Geneva, pe 7 octombrie. Cu acest prilej, de către Consiliu au fost prezentate mai multe recomandări în domeniul egalității și nediscriminării, acestea fiind preluate în totalitate de unele state membre ale Organizației Națiunilor Unite și înaintate Guvernului Republicii Moldova. Recomandările-cheie înaintate de către Consiliu Guvernului sunt următoarele: (i) abilitarea Consiliului cu atribuții de investigare și sancționare; (ii) alocarea fondurilor necesare pentru exercitarea efectivă a atribuțiilor sale; (iii) adoptarea măsurilor pozitive în vederea asigurării egalității de gen în politică, câmpul muncii și viața de familie; (iv) îmbunătățirea cadrului legal pentru a asigura că persoanele cu dizabilități se bucură de capacitate juridică și își exercită drepturile în egală măsură cu celelalte persoane; (v) adoptarea măsurilor legislative și a altor măsuri necesare pentru a

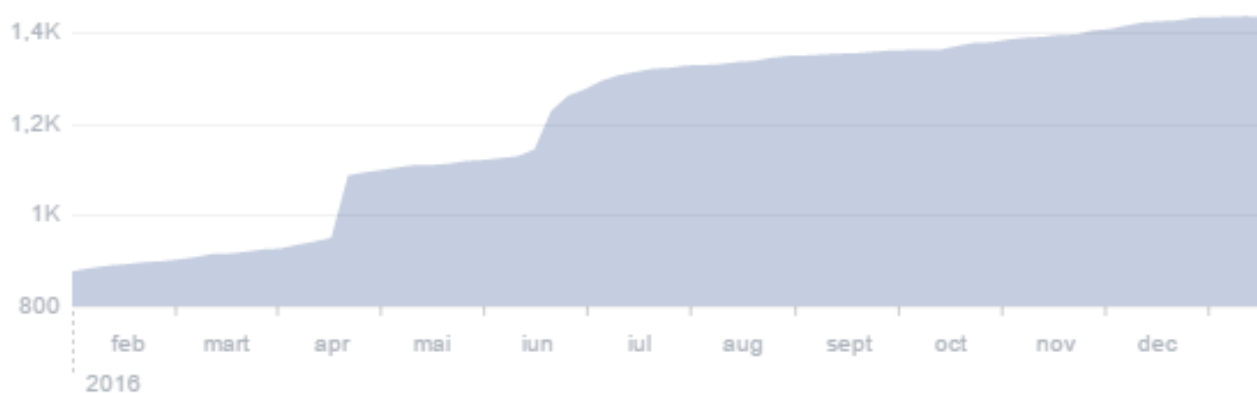
preveni și combate orice discriminare pe criteriu de religie sau convingere; (vi) dezvoltarea și adoptarea politicilor pentru prevenirea și eliminarea stigmatizării și discriminării persoanelor de etnie romă; (vii) adoptarea măsurilor legislative și a altor măsuri necesare care să asigure investigarea efectivă a infracțiunilor motivate de ură și prejudecată<sup>40</sup>.

### 3.4. PROMOVAREA ACTIVITĂȚII CONSILIULUI ÎN MEDIUL ON-LINE ȘI MASS-MEDIA

În scopul informării publicului larg într-un mod transparent, pagina web a Consiliului, [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md), pe parcursul anului, a fost administrată, publicându-se 70 comunicate de presă cu privire la activitățile și evenimentele desfășurate. Iar pentru asigurarea transparenței decizionale, toate Deciziile Consiliului, ca urmare a cauzelor examinate, au fost plasate pe site, pentru a fi accesate atât de publicul larg, cât și de persoanele interesate. Datele statistice arată că pe parcursul anului 2016, comparativ cu anul 2015, a crescut numărul vizitatorilor noi, ceea ce denotă un număr mereu în creștere a utilizatorilor care urmăresc activitatea Consiliului.

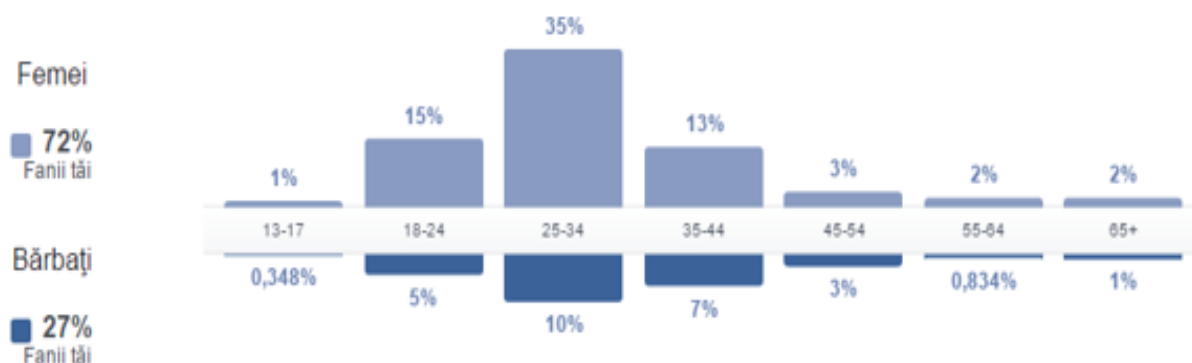


Pe rețeaua de socializare Facebook este înregistrată și administrată pagina Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. În perioada de referință au fost publicate sau distribuite 276 postări cu informație de interes general ce reflectă atât activitatea și evenimentele Consiliului, cât și materiale ce prezintă grupurile vulnerabile. Dacă e să ne referim la numărul total de aprecieri, până la începutul anului 2017, sunt un număr de 1440. Iar dinamica este prezentată în felul următor:



<sup>40</sup> [http://egalitate.md/media/files/files/upr\\_rom\\_7015173.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/upr_rom_7015173.pdf).

Informația segregată pe sex și vârstă cu privire la persoanele cărora le place pagina, este prezentată în diagrama de mai jos:



Pagina de facebook s-a dovedit a fi un instrument eficient de promovare a celor 3 Campanii de informare și sensibilizare care au fost organizate și desfășurate pe parcursul anului 2016.

Pe parcursul anului 2016, membrii Consiliului și funcționari din cadrul aparatului administrativ au avut mai multe apariții în presă și tv. Sursele mass-media cele mai dispuse spre colaborare au fost Privesc.eu, Canal Regional, NewsMaker, RealitateaTv, etc. Subiectele abordate țin de: discriminarea pe criteriul de vârstă, victimele violenței în familie, discriminarea în câmpul muncii, discriminarea persoanelor cu dizabilități, etc. Cele mai frecvente apariții au fost la emisiunile: Șanse Egale (Canal regional); Moldova și Lumea, canalul Agora<sup>41</sup>.

În perioada de referință au fost circa 34 apariții în presa scrisă și tv.

În perioada de raportare, au fost editate și tipărite mai multe materiale informative de vizibilitate, ghiduri, broșuri, infografice<sup>42</sup>, pliante. Publicațiile sunt disponibile publicului inclusiv în varianta electronică.<sup>43</sup>

Comparativ cu anii precedenți, au fost organizate mai multe evenimente, în special, activități și campanii de informare și sensibilizare, având drept scop: abilitarea juridică a populației pentru a-și revendica dreptul la egalitate și nediscriminare.

Pentru prima dată, în cadrul campaniilor de informare, experții Consiliului s-au deplasat în localitățile republicii pentru a susține sesiuni de informare și pentru a discuta direct atât cu publicul larg, cât și cu persoanele din grupurile vulnerabile, care sunt potențialele victime ale discriminării.

#### Recomandări:

- ✚ Stabilirea unor noi acorduri de colaborare și de parteneriat cu societatea civilă, în vederea desfășurării activităților comune de informare, sensibilizare și promovare a oportunităților egale și nediscriminării;

<sup>41</sup> <https://goo.gl/4MK4tc>.

<sup>42</sup> <http://egalitate.md/index.php?pag=page&id=930&l=ro>.

<sup>43</sup> <http://egalitate.md/index.php?pag=news&id=837&l=ro>.

- ✚ Organizarea și desfășurarea activităților de informare destinate persoanelor din grupurile vulnerabile, pentru ca aceștia să-și cunoască dreptul la nediscriminare și să și-l poată revendica;
- ✚ Desfășurarea activităților și a campaniilor de informare, preponderent în rândul populației din mediul rural;
- ✚ Continuarea sesiunilor de instruire destinate autorităților publice, asistenților sociali, cadrelor didactice, polițiștilor etc. în vederea includerii și aplicării de către aceștia a principiului nediscriminării și egalității în actele interne, regulamente, proceduri, dar și în activitatea de zi cu zi a acestora.

## Capitolul IV. ASPECTE SPECIFICE ÎN ACTIVITATEA CONSILIULUI

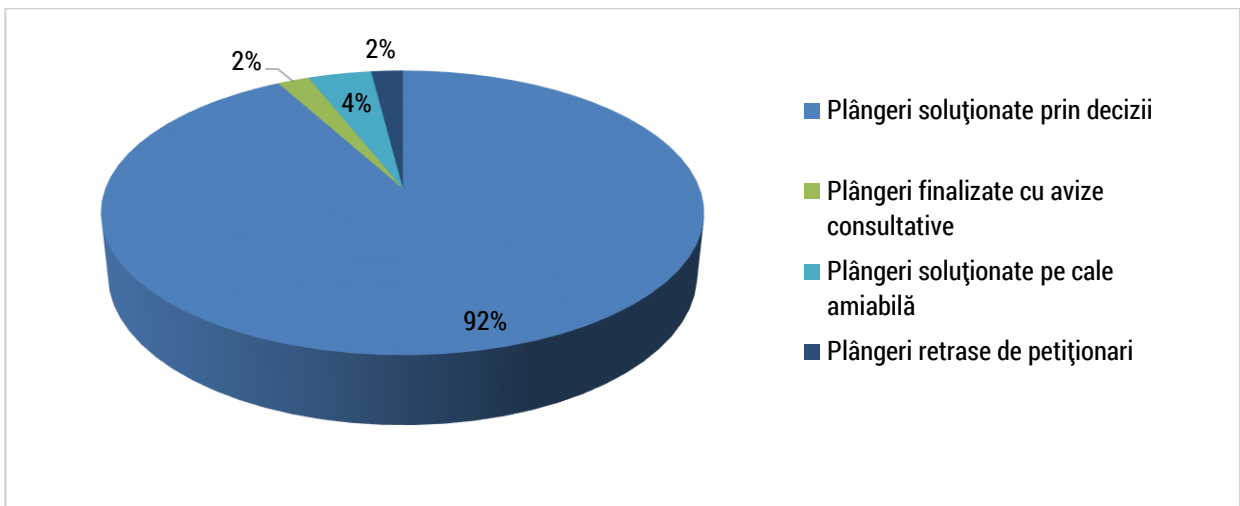
### 4.1. GRADUL DE REALIZARE A PROGRAMULUI DE DEZVOLTARE STRATEGICĂ PENTRU ANII 2014-2016

Obiective	Indicatori	Rezultate
Modelarea și influențarea legislației, politicilor și practicilor pentru prevenirea și combaterea discriminării	Acte examinate	40 acte normative în vigoare examinate din perspectiva respectării principiului nediscriminării
	Proiecte de acte legislative/normative avizate	74 de proiecte de acte legislative/normative avizate
Creșterea gradului de abilitare juridică a populației	Parteneriate edificate	9 acorduri de colaborare cu organizații ale societății civile semnate
	Activități de instruire desfășurate	220 instruirii în cadrul cărora au fost instruite circa patru mii de beneficiari
Prevenirea holistică a discriminării	Recomandări metodice elaborate	5 recomandări metodice elaborate
Repunerea în drepturi a persoanelor care au avut de suferit în urma activităților discriminatorii	Decizii emise	330 decizii adoptate
	Procese verbale contravenționale întocmite	32 procese verbale contravenționale întocmite

### 4.2. GESTIONAREA PLÂNGERILOR

În 2016, Consiliului i-au fost raportate 152 de situații de discriminare, iar două cazuri au fost inițiate prin note de autosesizare. Tendința activității de recepționare a plângerilor este într-o ușoară creștere, număr care se încadrează în dinamica ultimilor ani. Din numărul total de plângeri examinate 138 au fost soluționate prin emiterea deciziei, 3 au fost retrase de petiționari, 6 au fost soluționate pe cale amiabilă și 3 finalizate prin emiterea avizului consultativ.

Diagrama nr.1 Situația generală privind lucrul cu plângerile



Cele mai multe plângeri au parvenit de la persoane fizice (147), dar de la persoanele juridice doar 7.

Din numărul total de plângeri parvenite de la persoanele fizice, 88 au fost raportate de către bărbați, 55 au fost depuse de femei, iar 6 au fost depuse de un grup de persoane.

Din perspectiva sexului petiționarilor analiza plângerilor depuse, denotă o subreprezentare a femeilor, comparativ cu numărul lor raportat la populația Republicii Moldova (51,9%).

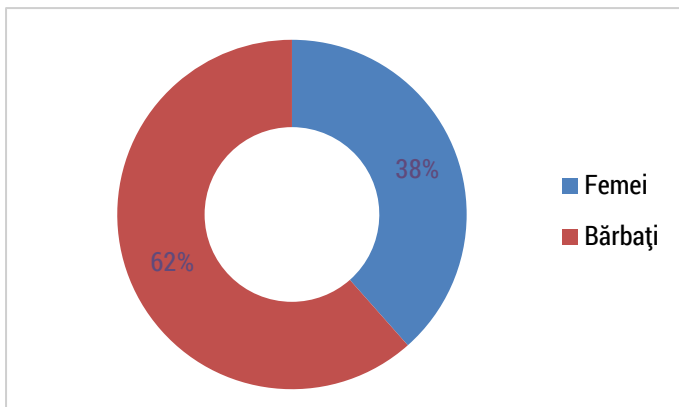


Diagrama nr. 2 Repartizarea plângerilor în funcție de sexul petiționarilor

Referitor la repartizarea plângerilor în funcție de domiciliul petiționarilor, se constată o subreprezentare a celor din mediul rural, care constituie 57,60 % din populația Republicii Moldova.

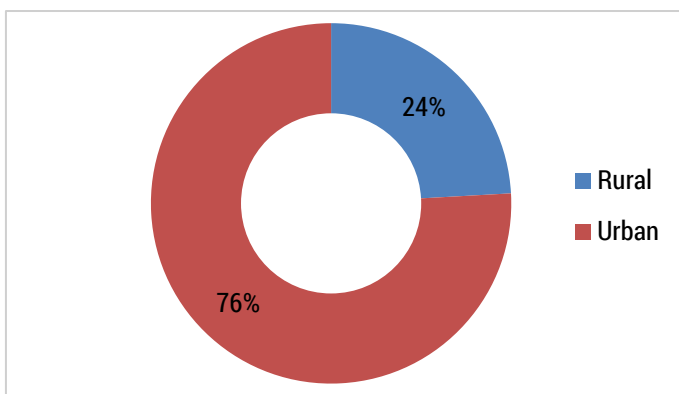


Diagrama nr. 3 Repartizarea plângerilor în funcție de domiciliul petiționarilor

În concluzie Consiliul constată că cel mai frecvent este sesizat de către un bărbat care provine din mediul urban.

Analiza plângerilor depuse denotă că principalele două mijloace de depunere a plângerilor sunt prin poștă și personal la sediul Consiliului.

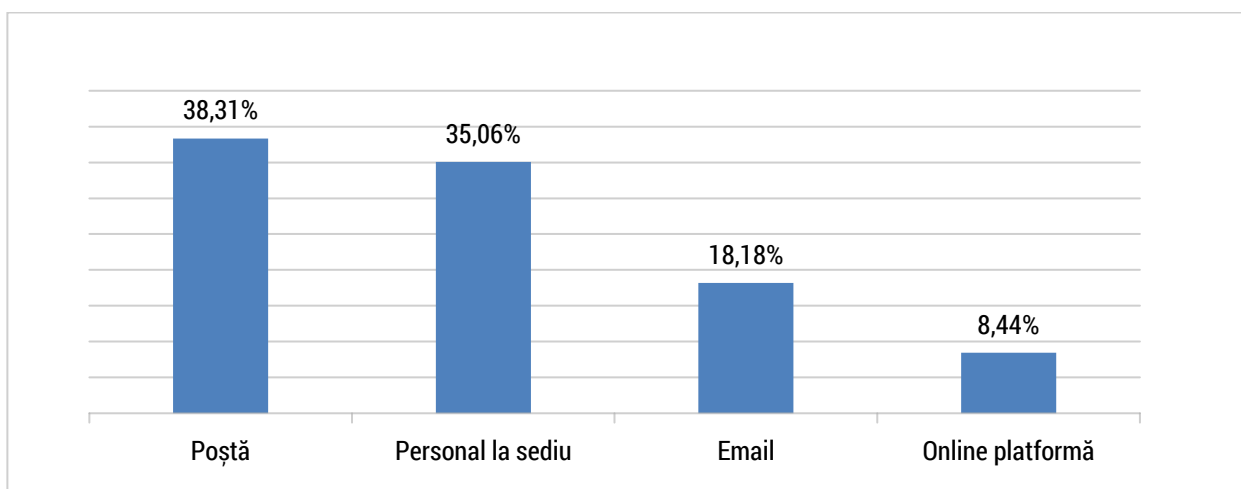
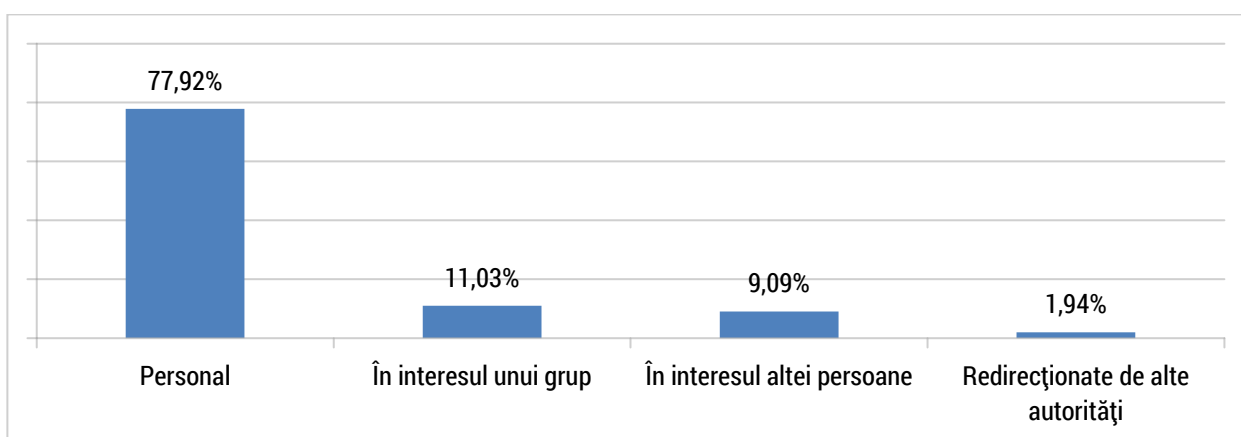


Diagrama nr. 4 Repartizarea plângerilor în funcție de mijlocul de depunere a plângerilor

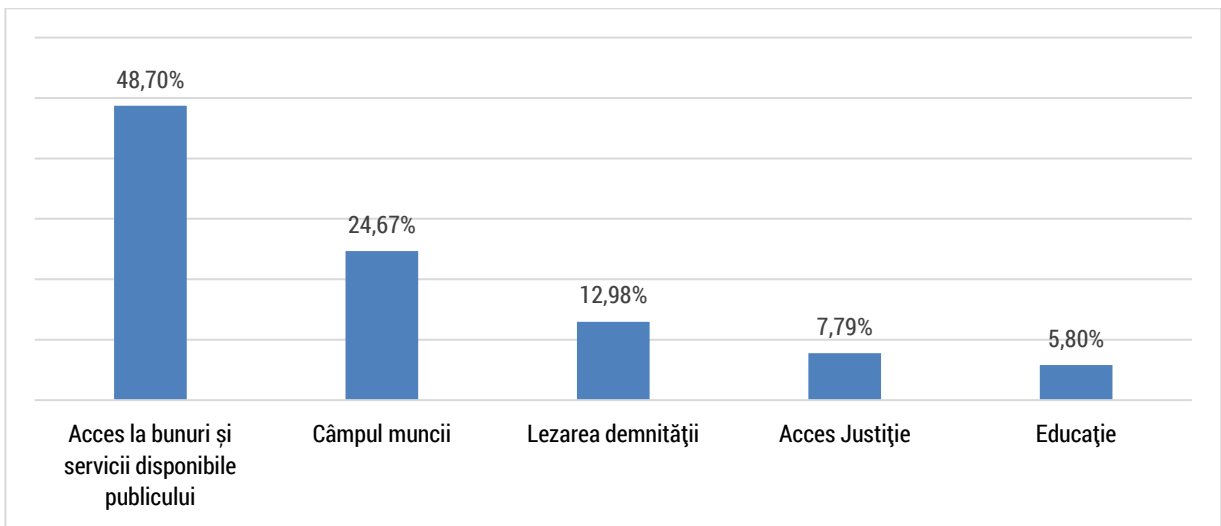
Marea majoritate a plângerilor sunt depuse personal de către petiționari.

Diagrama nr. 5 Repartizarea plângerilor în funcție de modalitatea de sesizare



Cele mai multe plângeri depuse, în 2016, au vizat o potențială situație discriminatorie în acces la bunuri și servicii disponibile publicului (75), tendință ce se păstrează în decursul ultimilor ani. Acestea sunt urmate de plângerile în care se invocă o discriminare în relațiile de muncă (38). În 2016, se atestă o creștere sensibilă în privința plângerilor care raportează un comportament discriminatoriu care aduce atingere demnității umane (20), fiind urmate de cele care vizează o limitare a accesului la justiție (12). Accesul la educație rămâne a fi un domeniu slab raportat în fața Consiliului, înregistrând în 2016 doar 9 plângeri.

Diagrama nr. 6 Repartizarea plângerilor în dependență de domeniul invocat



Examinând repartizarea plângerilor în dependență de criteriu invocat, constatăm că în 28% de cazuri, petiționarii nu au invocat nici un criteriu. Acest aspect ne face să tragem concluzia că persoanele nu cunosc noțiunea discriminării, ceea ce determină numărul mare de decizii de inadmisibilitate.

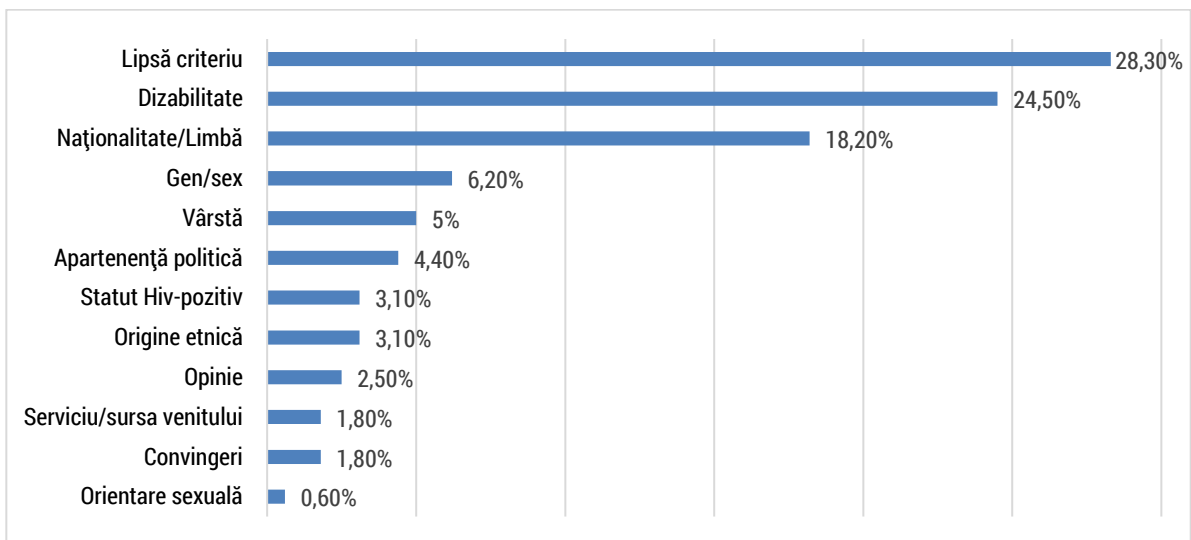
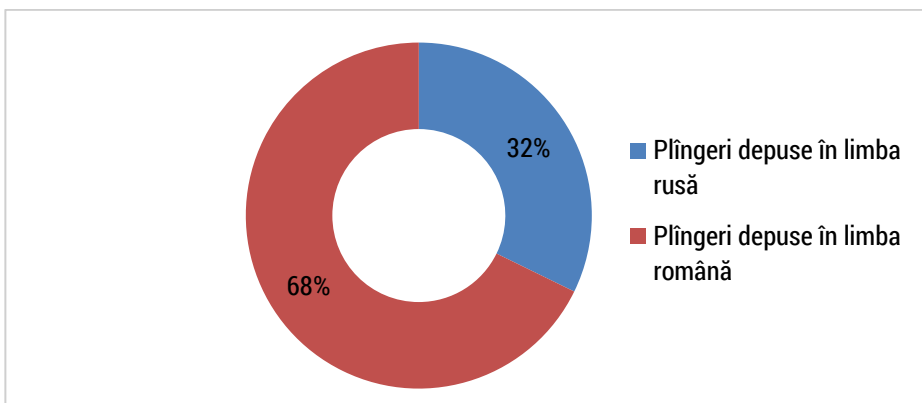


Diagrama nr. 7 Repartizarea plângerilor în dependență de criteriul invocat

Analiza plângerilor depuse denotă faptul că 1/3 din acestea sunt depuse în limba rusă.





În perioada de referință, Consiliul a emis 138 de decizii. Faptul discriminării a fost constatat în 34 de decizii, ceea ce reprezintă 25% din totalul deciziilor adoptate. Predominanța deciziilor de inadmisibilitate - 55%, denotă un nivel scăzut de cunoaștere din partea populației definiției discriminării și a instituirii prezumției acesteia.

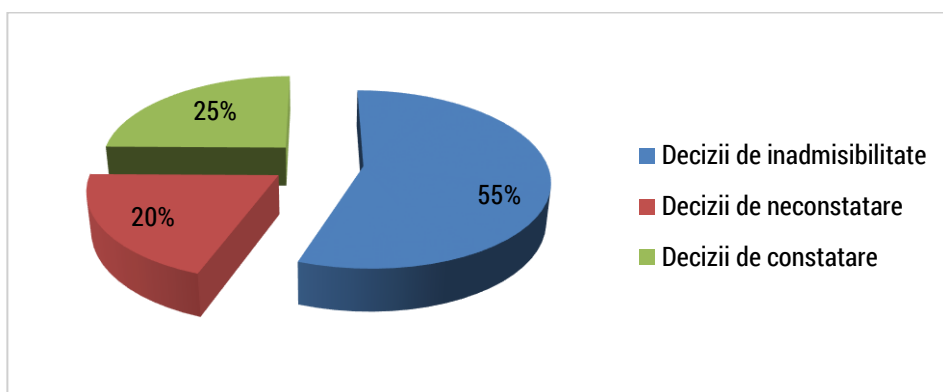


Diagrama nr. 8 Coraportul dintre deciziile emise

### Interferența Consiliului cu instanțele de judecată

În 2016, au fost contestate 9 decizii, dintre care 5 de constatare, una de neconstatare și trei de inadmisibilitate. Raportând la numărul deciziilor emise în 2006 (138), se reține că doar 6,6% din deciziile Consiliului au fost contestate în instanța de judecată.

Totodată, Consiliul a continuat acțiunile de reprezentare pe marginea deciziilor contestate în anii precedenți. În cursul anului 2016, Consiliul a susținut, în instanțele judecătorești, legalitatea a 32 decizii emise. În ceea ce privește controlul de legalitate efectuat de către instanțele judecătorești, Consiliul a avut câștig de cauză în 84 % - deciziile Consiliului au fost menținute ca fiind legale și temeinice.

Pe parcursul anului 2016, Consiliul a depus în 2 procese de judecată care aveau ca obiect de examinare constatarea faptului discriminării, concluzii în conformitate cu art. 74 Cod de procedură civilă.

În partea ce privește întocmirea proceselor – verbale contravenționale, notăm că în 2016 nu a fost întocmit nici un proces – verbal de constatare a contravenției. Această stare se explică prin unele impedimente de ordin procedural, pe care Consiliul se află în imposibilitatea de a le înlătura. Acest lucru a determinat Consiliul să se concentreze, preponderent, pe formularea de recomandări, atât de ordin general de prevenire, cât și individuale de remediere a situației discriminatorii constatate. Consiliul militează, în continuare, pentru modificarea Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității din 25.05.2012 și atribuirea competențelor directe de a aplica sancțiuni contravenționale.

### Situația privind gradul de implementare a recomandărilor formulate în decizii

Consiliul monitorizează, în permanență, gradul de implementare a recomandărilor formulate în deciziile sale. Astfel, în cadrul procesului de monitorizare a deciziilor emise în 2015 se conturează faptul că din cele 35 decizii de constatare, 31 au fost executate (3 decizii sunt contestate în instanță, iar o decizie nu a avut

formulate recomandări), ceea ce reprezintă 88,5%. Merită de menționat că, în 48,5% din decizii, Consiliul a formulat recomandări de ordin general de prevenire în viitor a situațiilor de discriminare. În 37,14% recomandările Consiliului au permis soluționarea problemei. În cele ce urmează prezentăm, cu titlu exemplificativ, recomandările care au fost executate.

În cauza nr. 203/14 din 2015<sup>44</sup>, Departamentul Instituțiilor Penitenciare a refuzat angajatelor sistemului penitenciar, precum și soțiile aflate la întreținerea soților angajați în sistemul penitenciar, de a achita indemnizația de maternitate. Deși recunoștea acest drept, indemnizația se achita doar după ce persoanele interesate obțineau pe cale judiciară o decizie irevocabilă. Argumentul Departamentului precum că angajații lor nu contribuie la bugetul asigurărilor sociale, nu justifica situația. Mai mult, se invoca lipsa reglementărilor speciale. Consiliul a stabilit că această situație constituie discriminare pe criteriul de sex în acces la serviciile de protecție socială și a recomandat să fie întreprinse măsuri în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimelor discriminării. Consiliul a constatat că, la 21 iulie 2016, art. 30 alin. (1) din Legea cu privire la sistemul penitenciar a fost modificat și prevede expres: concediul de maternitate, inclusiv pentru soția colaboratorului sistemului penitenciar care se află la întreținerea acestuia, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani (...) se acordă conform dispozițiilor generale. Totodată petiționarei i-a fost achitată indemnizația în cuantumul cuvenit.

Consiliul, examinând dosarul nr. 274/15<sup>45</sup>, a constatat o situație discriminatorie față de persoanele cu dizabilități intelectuale din partea autorității tutelare la examinarea cererilor privind instituirea serviciului de patronaj. Consiliul a recomandat autorității tutelare, să vină cu o abordare individuală a situației și să reia procedura de examinare a cererii petiționarului. În cele din urmă recomandarea a fost respectată și îndeplinită.

Urmare a unei note de autosesizare<sup>46</sup>, înregistrată sub dosarul cu nr.272/15, agentul economic a instalat rampă de acces pentru persoanele cu dizabilități locomotorii în unitatea de alimentație publică pe care o administrează.

Consiliul a constatat în cauza 241/15<sup>47</sup> discriminarea persoanei juridice, prin stabilirea taxelor locale în cuantumi diferite în dependență de sediul acestora, diferențiere care nu și-a găsit justificare. La recomandarea Consiliului, a fost modificată de către Consiliul Orășenesc Leova decizia cu privire la stabilirea taxelor locale pe teritoriul orașului Leova, fiind eliminate diferențele disputate.

---

<sup>44</sup> Decizia nr. 203/14 din 13 februarie 2015

[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_203\\_2015\\_7906270.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_203_2015_7906270.pdf).

<sup>45</sup> Decizia nr. 274/15 din 11 septembrie 2015

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_274\\_2015\\_depersonalizat\\_3446145.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_274_2015_depersonalizat_3446145.pdf).

<sup>46</sup> Decizia nr. 272/15 din 4 septembrie 2015

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_272\\_2015\\_depersonalizat\\_8675231.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_272_2015_depersonalizat_8675231.pdf).

<sup>47</sup> Decizia nr. 241/15 din 30 mai 2015

[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_241\\_2015\\_depersonalizata\\_1987698.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_241_2015_depersonalizata_1987698.pdf).

În cauza cu nr. 318/15<sup>48</sup>, Consiliul a constatat discriminare pe criteriul de maternitate, manifestată de angajatorul care a încetat raporturile de muncă cu petiționara când aceasta i-a adus la cunoștință că este însărcinată. Consiliul a intervenit, pe lângă Inspectoratul de Stat al Muncii, cu solicitarea de a reacționa conform competențelor funcționale, pentru a contribui la restabilirea petiționarei în drepturi. În rezultatul acestor acțiuni, angajatorul a fost sancționat cu o amendă în mărime de 350 unități convenționale ce constituie 7000 mii lei.

Consiliul a constatat discriminare prin asociere în acces la serviciile de asigurare socială a părinților care au îngrijit de un copil cu dizabilități la domiciliu în cauzele nr. 30/2013<sup>49</sup> și nr. 321/15<sup>50</sup>. Consiliul a recomandat adoptarea unei măsuri pozitive pentru aceste persoane, astfel încât perioada de îngrijire să fie considerată contributivă și inclusă în stagiul de cotizare, pentru a le permite ulterior să primească pensie pentru limită de vârstă. Prin Legea nr. 290 din 16 decembrie 2016, s-au operat modificările care au permis ca această perioadă necontributivă să fie asimilată stagiului de cotizare.

În cauza cu nr. 213/15<sup>51</sup>, graficul stabilit pentru întrevederi cu copilul ce locuiește separat de un părinte a fost anulat de Direcția Asistență Socială și Protecția Familiei mun. Bălți.

În 2016, se atestă o atitudine mai pozitivă față de recomandările formulate de Consiliu și un grad mai înalt de acceptare a acestora. Din totalul de 35 decizii în care Consiliul a formulat recomandări, 48% sunt executate și au permis soluționarea problemei invocate. Celelalte se monitorizează continuu, fie pentru că recomandările sunt de ordin general de prevenire a situațiilor de discriminare (5 decizii), fie acestea implică mai mult timp de implementare, de exemplu, propunerile de ajustare a cadrului normativ care generează situații discriminatorii (4 decizii). Totodată, 4 decizii au fost contestate în instanța de judecată, iar, pe durata procedurilor, executarea recomandărilor se suspendă. Procesul de monitorizare se va relua după ce instanța de judecată va pronunța o soluție irevocabilă.

Consiliul, în 2014, a solicitat Ministerului Sănătății să anuleze ordinul nr.100 din 2004, fiind considerat discriminator, pentru că prevedea că femeile HIV-pozitive trebuie să nască doar în două spitale din țară, pentru a nu supune sistemul medical „unor riscuri”. Ministerul Sănătății a refuzat anularea ordinului și a atacat în instanța de judecată decizia Consiliului. În 2016, Ministerul Sănătății și-a schimbat punctul de vedere și, la data de 19 decembrie 2016, a anulat acest ordin. Astfel, femeile își pot alege liber maternitatea unde vor naște, fără a mai fi discriminate.

---

<sup>48</sup> Decizia nr. 318/15 din 1 decembrie 2015

[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_318\\_2015\\_depersonalizat\\_9007875.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_318_2015_depersonalizat_9007875.pdf).

<sup>49</sup> Decizia nr. 30/13 din 13 februarie 2014

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_fin\\_conf\\_cauza\\_nr\\_030\\_catre\\_das\\_si\\_mmmpsf\\_2330661.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_fin_conf_cauza_nr_030_catre_das_si_mmmpsf_2330661.pdf).

<sup>50</sup> Decizia nr. 321/15 din 29 ianuarie 2016

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_321\\_2015\\_depersonalizat\\_9202256.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_321_2015_depersonalizat_9202256.pdf).

<sup>51</sup> Decizia nr. 213/15 din 28 aprilie 2015

[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_213\\_2015\\_depersonalizat\\_2027199.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_213_2015_depersonalizat_2027199.pdf).

### 4.3. CAPACITATEA INSTITUȚIONALĂ

Articolul 11 al Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității prevede că, în activitatea sa, Consiliul este asistat de un aparat administrativ.

Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, aprobat prin Legea nr. 298 din 21.12.2012 prevede că personalul aparatului administrativ al Consiliului acordă membrilor Consiliului asistență organizatorică, informațională, științifico-analitică și asistență de altă natură necesară activității Consiliului.

Ca urmare a analizei activității realizate în 2016, au fost depistate un șir de bariere în realizarea eficientă a funcțiilor Consiliului, condiționate de numărul insuficient de personal, fluctuația de personal, condiții de muncă necorespunzătoare.

Fluctuația de personal a ajuns, în 2016, la 55% pe an (11 persoane), raportată la fluctuația optimă ce se situează la 10 - 15% pe an. Fluctuația de personal este determinată de nivelul scăzut de salarizare comparativ cu alte autorități publice. Acest fapt creează un dezavantaj considerabil Consiliului, prin reducerea productivității, costuri și timp suplimentar pentru instruirea noilor angajați și ca consecință reducerea performanței instituției.

Creșterea volumului activităților permanente (creșterea nr. plângerilor depuse, existența a circa 30 de dosare în examinare în instanțele de judecată, elaborarea analizelor din perspectiva standardelor nediscriminării) duce la reiterarea necesității modificării numărului limită a personalului din cadrul aparatului administrativ, acesta să ajungă cel puțin la 35 de unități.

Situația nu s-a schimbat nici la capitolul asigurării cu sediu care să corespundă cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 353 din 05.05.2010. Actualmente, fiecărui angajat îi revin 4,85 m<sup>2</sup> ceea ce se plasează sub nivelul de 7,5 m<sup>2</sup> prevăzuți de actele normative în vigoare. Cu părere de rău, oficiile atribuite Consiliului nu au acces fizic la blocul sanitar, utilizând în acest scop unul situat cu două etaje mai sus. Această situație atestă lipsa condițiilor de muncă adecvate pentru angajații și membrii Consiliului, nemaivorbind despre persoanele cu dizabilități.

## Capitolul V. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI ELIMINĂRII DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII

### PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA

- ✚ Ratificarea Protocolului nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.
- ✚ Ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, adoptată la Istanbul la 11 mai 2011.
- ✚ Ratificare Cartei Europene a limbilor regionale sau minoritare.
- ✚ Ratificarea Protocolului Opțional la Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale.
- ✚ Ratificarea Protocolului opțional la Convenția ONU privind persoanele cu dizabilități.
- ✚ Modificarea legislației în vederea consolidării cadrului normativ ce reglementează activitatea și competențele Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.
- ✚ Modificarea legislației privind salarizarea Președintelui Consiliului și a personalului din aparatul administrativ la nivelul instituțiilor naționale în domeniul drepturilor omului, respectând prevederile Principiilor de la Paris.
- ✚ Modificarea prevederilor Codului vamal al Republicii Moldova nr.1149/2000, Codului fiscal al Republicii Moldova nr.1163/1997 și Legii cu privire la tariful vamal nr.1380/1997 în vederea asigurării implementării art. 20 alin. (2) din Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.
- ✚ Adoptarea unui act legislativ de interpretare a prevederilor art. 167 alin. (1 ) lit. a) Cod de procedură civilă în care să fie specificat expres că limba rusă nu este o limbă străină în Republica Moldova.

### GUVERNULUI REPUBLICII MOLDOVA

- ✚ Elaborarea și implementarea unei noi strategii de incluziune a persoanelor cu dizabilități și alocarea resurselor financiare suficiente pentru a asigura accesibilitatea mediului fizic, transporturilor și a mijloacelor de comunicare.
- ✚ Planificarea și alocarea resurselor financiare pentru acțiuni de asigurare a accesibilității sediilor autorităților publice pentru persoanele cu dizabilități.
- ✚ Implementarea angajamentelor statului de asigurare a egalității de gen la elaborarea și revizuirea actelor normative.

- ✚ Asigurarea implementării Legii nr. 71 din 14.04.2016 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.
- ✚ Instituirea măsurilor de stimulare a angajatorilor care respectă cota de angajare a persoanelor cu dizabilități.
- ✚ Acordarea Consiliului a unui sediu care ar satisface condițiile minime de securitate și sănătate în muncă și accesibil pentru persoanele cu dizabilități.

## **MINISTERULUI JUSTIȚIEI**

- ✚ Asigurarea unui proces echitabil și a unui recurs efectiv persoanelor cu dizabilități.
- ✚ Asigurarea accesibilității paginii web pentru vorbitorii de limbă rusă.

## **MINISTERULUI MUNCII PROTECȚIEI SOCIALE ȘI FAMILIEI**

- ✚ Revizuirea modalităților de stabilire, calcul și plată a indemnizației paternale.
- ✚ Modificarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova aprobat prin Ordinul MMPSF Nr.22 din 03.03.2014, astfel încât titlurile ocupațiilor să fie expuse atât la masculin, cât și la feminin.
- ✚ Propunerea abrogării Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor și Normelor de solicitare maximă, admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr.264 din 06.10.1993.
- ✚ Propunerea modificării art. 251 Codul muncii prin înlocuirea sintagmei „femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani” cu sintagma „persoanelor care au copii în vârstă de până la 6 ani”.
- ✚ Propunerea modificării art. 186 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii în vederea excluderii condiției de înregistrare la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă pentru acordarea indemnizației de eliberare din serviciu.
- ✚ Includerea în Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru perioada 2017-2021a măsurilor care să asigure exercitarea dreptului la muncă a persoanelor vârstnice.

## **MINISTERULUI EDUCAȚIEI**

- ✚ Dezvoltarea/extinderea rețelei structurilor și serviciilor de suport educațional în instituțiile de învățământ preșcolar, primar și secundar, în special a serviciilor de evaluare și asistență psihopedagogică, psihologică și logopedică.
- ✚ Asigurarea accesibilității fizice în întreg lanțul educațional.

- ✚ Dezvoltarea serviciilor de suport non-educational în scopul facilitării incluziunii copiilor cu dizabilități: transport specializat pentru deplasarea spre și dinspre instituția de învățământ.
- ✚ Eliminarea barierelor atitudinale prin dezvoltarea competențelor specifice ale cadrelor didactice pentru lucrul cu copiii cu cerințe educaționale speciale.
- ✚ Dezvoltarea unui sistem de colectare, analiză și diseminare a datelor dezagregate privind incluziunea copiilor cu dizabilități în sistemul educațional.
- ✚ Elaborarea și punerea în aplicare a programelor de educație bilingvă și multilingvă, pentru a se asigura că minoritățile pot învăța și pot fi instruite în limba lor maternă și, totodată, asigurarea educației de calitate a limbii de stat.

## **MINISTERULUI CULTURII**

- ✚ Concentrarea eforturilor, la nivel de țară, în vederea asigurării accesului (în sens larg) persoanelor cu dizabilități în locurile unde se desfășoară activități culturale, sportive și recreative.

## **CONSILIULUI COORDONATOR AL AUDIOVIZUALULUI**

- ✚ Aplicarea sancțiunilor descurajante în privința posturilor de televiziune care încalcă obligația de asigurare, a cel puțin 20 de minute din timpul zilnic de emisii ale serviciului de programe, a accesului persoanelor cu dizabilități auditive la emisiunile televizate de importanță majoră și de actualități, garantat prin interpretarea acestora în limbajul mimico-gestual.

## **MINISTERUL SĂNĂTĂȚII**

- ✚ Completarea Domeniului III din Ordin comun al Ministerului Sănătății și Ministerului Mediului Nr.91/704 cu un nou compartiment, după cum urmează: Asigurarea accesului femeilor la surse îmbunătățite de apă (ținta 3).

## **MINISTERULUI DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI CONSTRUCȚIILOR AL REPUBLICII MOLDOVA**

- ✚ Implementarea unui mecanism eficient de sancționare a nerespectării standardelor de accesibilitate.

## **MINISTERULUI TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII DRUMURILOR**

- ✚ Adoptarea reglementărilor tehnice de construcție, reconstrucție și reutilare a vehiculelor în vederea admiterii în traficul rutier.

## **AUTORITĂȚILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

- ✚ Planificarea și alocarea resurselor financiare pentru acțiuni de asigurare a accesibilității sediilor pentru persoanele cu dizabilități.
- ✚ Desfășurarea activității în interesul indivizilor și în spiritul Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, evitând comportamentele discriminatorii.
- ✚ Respectarea prevederilor legale referitoare la libera alegere a limbii de comunicare cu autoritățile publice.
- ✚ Asigurarea accesibilității paginilor web ale autorităților publice pentru persoanele cu dizabilități.
- ✚ Asigurarea accesibilității informației pe paginile web oficiale pentru vorbitorii de limbă rusă.
- ✚ Angajarea sau promovarea personalului trebuie să se realizeze în baza principiului meritocrației. Schimbarea liderilor instituțiilor nu trebuie să defavorizeze angajații care nu împărtășesc aceleași opinii politice.
- ✚ Respectarea duratei timpului de muncă și a drepturilor salariale pentru persoanele cu dizabilități încadrate în câmpul muncii.

## **INSTANȚELOR DE JUDECATĂ**

- ✚ Încurajarea judecătorilor de a întreprinde sau dispune măsuri de acomodare rezonabilă, în vederea asigurării judecării cauzei într-un loc accesibil persoanelor cu dizabilități locomotorii.

## **ACTORILOR PRIVAȚI**

- ✚ Respectarea duratei timpului de muncă și a drepturilor salariale pentru persoanele cu dizabilități încadrate în câmpul muncii.
- ✚ Evitarea selecției clienților în baza etniei sau a altor caracteristici personale la prestarea serviciilor disponibile publicului.

## **ORGANIZAȚIILOR SOCIETĂȚII CIVILE**

- ✚ Implicarea mai activă în activitățile de prevenire și combatere a discriminării.
- ✚ Organizarea și desfășurarea activităților de informare destinate persoanelor din grupurile vulnerabile, pentru ca aceștia să-și cunoască dreptul la nediscriminare și să și-l poată revendica.
- ✚ Desfășurarea activităților și a campaniilor de informare, preponderent în rândul populației din mediul rural.
- ✚ Continuarea sesiunilor de instruire destinate autorităților publice, asistenților sociali, cadrelor didactice, polițiștilor etc. în vederea includerii și aplicării de către aceștia a principiului



nediscriminării și egalității în actele interne, regulamente, proceduri, dar și în activitatea de zi cu zi a acestora.

## **MASS-MEDIA**

- ✚ Evitarea situațiilor de instigare la discriminare atunci când se prezintă publicului o anumită informație despre un anumit eveniment și excluderea exprimărilor care nu au nici o relevanță informativă, dar care ar putea duce, direct sau indirect, la perpetuarea stereotipurilor, stigmatizarea sau marginalizarea anumitor persoane sau grupuri de persoane.

## Capitolul VI. PRIORITĂȚI

Pentru perioada 2017-2019, Consiliul și-a trasat o serie de priorități care să asigure egalitatea și să combată discriminarea.

OBIECTIVE STRATEGICE	OBIECTIVE SPECIFICE
<b>Asigurarea egalității</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promovarea plății egale pentru muncă de valoare egală pentru femei și bărbați</li><li>2. Prevenirea și combaterea inegalităților din educație (colectarea și analiza datelor statistice și formularea de recomandări, preponderent cu privire la egalitatea de gen, Roma, persoanele cu dizabilități)</li><li>3. Identificarea și combaterea inegalităților la accesarea bunurilor și serviciilor disponibile publicului</li><li>4. Monitorizarea implementării măsurilor speciale temporare pentru asigurarea egalității</li></ol>
<b>Integrarea principiului egalității și nediscriminării</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Examinarea și influențarea legislației și politicilor publice din perspectiva egalității și nediscriminării</li><li>2. Susținerea autorităților publice în procesul de implementare a principiului egalității în domeniul lor de responsabilitate</li><li>3. Monitorizarea implementării recomandărilor mecanismelor convenționale în domeniul nediscriminării</li></ol>
<b>Protecția victimelor discriminării</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Asigurarea managementului eficient al plângerilor</li><li>2. Consolidarea autorității Consiliului pentru a oferi remedii adecvate victimelor discriminării</li><li>3. Identificarea și preluarea cu succes a cauzelor strategice</li><li>4. Monitorizarea și influențarea implementării recomandărilor formulate de Consiliu</li></ol>
<b>Comunicare și abilitare</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Informarea populației cu privire la fenomenul discriminării și mecanismul național de protecție</li><li>2. Consolidarea cooperării cu societatea civilă pentru abilitarea grupurilor vulnerabile să-și revendice dreptul la nediscriminare</li></ol>

	3. Consolidarea cooperării cu Parlamentul, autoritățile publice naționale și instituțiile internaționale
<b>Fortificarea durabilității instituționale</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perfecționarea cadrului legal privind funcționalitatea Consiliului</li> <li>2. Implementarea unui sistem eficient de management al calității</li> <li>3. Consolidarea sistemului de gestionare a resurselor umane</li> <li>4. Dezvoltarea abilităților de absorbție de fonduri și implementare a proiectelor</li> </ol>