



**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. 01/427 din 15 martie 2022

Parlamentul Republicii Moldova

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, în conformitate cu art. 12 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, vă remite pentru documentare Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2021.

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 2021

Chișinău, 2022

CUPRINS

CUPRINS	2
INTRODUCERE.....	3
SUMAR EXECUTIV.....	4
CAPITOLUL I. PREVENIREA DISCRIMINĂRII.....	8
1.1 Situația privind atitudinile și percepțiile față de egalitate	8
1.2 Consolidarea cadrului normativ	11
1.3 Prevenirea discriminării în bază de Evaluării Periodice Universale	19
1.4 Activități de instruire	23
CAPITOLUL II. PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII	27
2.1 Discriminarea în câmpul muncii.....	27
2.2 Lezarea demnității umane	33
2.3 Discriminarea în acces la bunuri și servicii disponibile publicului.....	38
2.4 Acces la justiție.....	43
2.5 Educație.....	44
2.6 Alte domenii	47
CAPITOLUL III. PROMOVAREA EGALITĂȚII.....	52
3.1 Campanii de informare și sensibilizare.....	52
3.2 Promovarea activității în mediul online și mass-media	56
CAPITOLUL IV. ASPECTE SPECIFICE ÎN ACTIVITATEA CONSILIULUI	57
4.1 Gestionarea plângerilor.....	57
4.2 Interferența cu instanțele de judecată	63
4.3 Monitorizarea implementării recomandărilor înaintate de către Consiliu.....	63
4.4 Capacitatea instituțională.....	68
4.5 Resurse financiare.....	71
CAPITOLUL V. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII	72

INTRODUCERE

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, creat în baza Legii cu privire la asigurarea egalității nr.121/2012, are drept misiune prevenirea și protecția împotriva discriminării, asigurarea egalității, promovarea oportunităților egale și a diversității, dezvoltând astfel o societate incluzivă, în care oamenii își realizează drepturile și libertățile indiferent de sex, rasă, culoare, origine etnică, limbă, naționalitate, dizabilitate, orientare sexuală, vârstă, religie, sau convingeri, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

Consiliul este un organ colegial constituit din 5 membri care acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice.

Reflectată prin prisma activității desfășurate, Consiliul vine cu o prezentare amplă a situației privind fenomenul discriminării în Republica Moldova, însoțită de informație succintă, dar esențială despre percepțiile și atitudinile populației față de egalitate. Datele au fost obținute în urma studiului realizat în perioada de referință, cu scopul de a studia stereotipurile existente în societate față de persoanele din grupurile vulnerabile și marginalizate și de a măsura distanța socială a participanților la sondaj față de acestea.

Structurat în cinci capitole, raportul prezintă problemele de asigurare a egalității, din cele mai importante domenii ale vieții sociale, identificate în urma examinării plângerilor adresate Consiliului pe marginea faptelor de discriminare, dar și în urma examinării legislației și a proiectelor de acte normative.

Totodată, raportul prezintă sinteza recomandărilor formulate de către Consiliu, în scopul prevenirii și combaterii discriminării. De asemenea, pentru o apreciere mai exactă a impactului social pe care le au recomandările formulate de către Consiliu, raportul prezintă succint rezultatele concrete, resimțite în rândul populației generale, în urma implementării recomandărilor formulate de către Consiliu în perioada 2020 – 2021.

Informația privind activitățile de prevenire a discriminării, prin sesiuni de instruire a specialiștilor din diferite sfere, care au crescut numeric în anul 2021, ilustrează determinarea autorităților de a crea condiții prielnice pentru asigurarea dreptului la egalitate în toate domeniile vieții sociale din țara noastră. Totodată, raportul vine cu o generalizare a activităților de promovare a egalității prin informarea și sensibilizarea populației asupra fenomenului discriminării, menite să crească gradul de cunoaștere a populației despre posibilitățile de revendicare a dreptului la egalitate și nediscriminare.

Raportul a fost elaborat în baza art. 12 alin. (2) al Legii cu privire la asigurarea egalității nr.121/2012 și a fost aprobat în cadrul ședinței Consiliului din 14 martie 2022.

SUMAR EXECUTIV

Raportul reprezintă o generalizare a datelor privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2021, reieșind din constatările făcute de către Consiliu. Urmare a constatărilor sale, instituția vine cu o sinteză a tuturor recomandărilor înaintate actorilor responsabili de faptele de discriminare, astfel încât să reducă considerabil amploarea fenomenului de discriminare în țara noastră.

În prima parte, raportul reflectă constatările [studiului privind percepțiile și atitudinile față de egalitate](#), realizat în anul 2021. Acesta se desfășoară o dată la trei ani, iar primele studii ce acest fel au fost realizate în anii 2015 și, respectiv în 2018. Datele studiului demonstrează că discriminarea, ca și fenomen social, conform participanților la sondaj, este pe locul zece în rândul celor mai importante probleme cu care se confruntă la moment țara noastră, în topul primelor trei fiind pensiile și salariile mici, creșterea prețurilor și nivelul înalt al corupției.

Totodată, studiul recent arată o ușoară înrăutățire a rezultatelor față de cele înregistrate în 2018. Conform sondajului, grupurile minoritare acceptate în cea mai mare măsură sunt rușii și persoanele care nu vorbesc limba de stat, ceea ce ar însemna că cei mai mulți dintre respondenți ar accepta în principiu o relație de prietenie cu aceștia. Pe de altă parte, dintre toate grupurile minoritare prezentate, grupul acceptat în cea mai scăzută măsură este reprezentat de persoanele LGBT+, cărora respondenții le-ar acorda cel mult statut de vizitator al țării. Cel mai înalt grad de toleranță îl înregistrează persoanele atei / agnostici.

În activitatea de consolidare a cadrului normativ din Republica Moldova, instituția a trecut în revistă cele mai importante probleme pe care le-a identificat la etapa de examinare a legislației privind corespunderea acesteia la standardele nediscriminării. Printre acestea se numără: prevederile discriminatorii în privința victimelor represiunilor politice; aplicabilitatea limitată a prevederilor privind prevenirea și combaterea rasismului, fascismului, xenofobiei și a acțiunilor care neagă esența Holocaustului; sancționarea crimelor motivate de ură; discriminarea îngrijitorilor persoanelor cu dizabilități severe privind modul de calculare a venitului mediu asigurat la stabilirea pensiei; prevederi legale care favorizează nașterea copiilor apatrizi; acordarea ajutorului social în mod nediferențiat, în funcție de gradul de dizabilitate a beneficiarului; subvenționarea locurilor de muncă fără asigurarea integrării efective a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii; limitarea accesului la servicii publice pentru persoanele cu dizabilități locomotorii care nu beneficiază de semnătură electronică; lipsa prevederilor care ar permite spitalizarea, cu acoperirea cheltuielilor hoteliere și de alimentare din contul fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală a asistenților personali care îngrijesc persoane cu dizabilități, dar și acordarea selectivă a garanțiilor de protecție din partea statului pentru militari.

Documentul trece în revistă și cele mai importante prevederi din Raportul alternativ prezentat de către Consiliu în anul 2021, în contextul Evaluării Periodice Universale, care de asemenea s-a axat pe abordarea mai multor probleme, însoțite de recomandări concrete. Acestea țin de: extinderea protecției drepturilor omului prin intermediul instrumentelor internaționale; legislația anti-discriminare; discursul motivat de

ură și infracțiunile motivate de ură; discriminarea pe bază de sex/gen; discriminarea persoanelor cu dizabilități; discriminarea persoanelor în vârstă; discriminarea bazată pe convingeri sau religie; discriminarea pe criteriul de origine etnică; discriminarea pe criteriul de limbă.

Referindu-se la plângerile pe marginea unor presupuse cazuri de discriminare, parvenite la Consiliu, instituția menționează că numărul acestora rămâne a fi unul mare, înregistrându-se, în perioada de referință, 310 plângeri și 2 autosesizări din partea membrilor Consiliului. Numărul dosarelor soluționate de Consiliu, pe parcursul anului 2021, s-a ridicat la cifra de 282. Din numărul total de dosare finalizate, 255 au fost soluționate prin emiterea deciziilor: 49 – decizii de constatare, 47 – decizii de neconstatare, iar alte 155 – decizii de inadmisibilitate. Totodată, pentru 4 cauze au fost emise decizii de încetare. În comparație cu anul 2020, se înregistrează o scădere cu 33% a deciziilor de constatare a discriminării.

În baza deciziilor de constatare putem concluziona că faptele de discriminare au loc cu o frecvență mai înaltă în baza criteriilor de: limba – în 19,6%, sex/gen – în 15,7; origine etnică – în 11,8%, dizabilitatea – 7,8%, urmate de apartenența politică – 5,9%, convingeri religioase – în 5,9%, opinia, orientarea sexuală și vârsta în câte 3,9% din decizii, statutul de pensionar, statutul social și statutul procesual în câte 2% din decizii. În 15,7% din decizii au fost invocate alte criterii decât cele menționate supra.

Lezarea demnității prin intermediul instigării la discriminare constituie domeniul cu cele mai multe decizii de constatare adoptate de Consiliu în 2021. Evidențierea originii etnice, în context negativ, în articolele din presă și emisiuni TV este una din principalele probleme identificate în acest domeniu. Tot aici se înscriu aspecte privind discursul instigator la discriminarea femeilor în politică; mesajul instigator față de persoanele LGBTQ+; afirmații rasiste din partea persoanelor influente și producerea, limbajul instigator față de persoanele cu tulburări din spectrul autismului și distribuirea publicității sexiste.

Câmpul muncii este domeniul căruia îi revine 23,5 % din totalul deciziilor de constatare emise în anul 2021. Aspectele invocate în plângerile ce vizează câmpului muncii țin de: cerințele discriminatorii la încadrarea în muncă; încheierea neîntemeiată a contractelor de muncă pe perioadă determinată; hărțuirea în relațiile de muncă, remunerarea inegală și obstrucționarea activității organizației sindicale alternative.

Discriminarea în acces la bunuri și servicii disponibile publicului atinge 18% în totalul deciziilor de constatare emise de către Consiliu. Cele mai des invocate probleme în acest domeniu țin de refuz în acomodare rezonabilă a serviciilor de transport; inaccesibilitatea obiectelor de menire socială la nevoile persoanelor cu dizabilități; stabilirea diferențiată a taxelor locale pe criteriul apartenenței politice; termen redus de valabilitate a actului de identitate pentru persoanele care au renunțat la număr de identificare de stat; restricții la accesarea programului de subvenționare a dobânzilor. Față de anii precedenți, se înregistrează o ușoară scădere a numărului de decizii de constatare a discriminării în acest domeniu.

Neacceptarea cererii în procedură de către instanțele de judecată, din considerentul că este întocmită în limba rusă rămâne a fi o problemă constant raportată la Consiliu, inclusiv și în anul 2021. O altă problemă din acest domeniu invocată în fața Consiliului a ținut de neacomodarea rezonabilă a necesităților

lingvistice în cadrul sistemului de justiție. 14% din deciziile de constatare s-au atribuit accesului la justiție în anul 2021.

În domeniul educației, cu 4% din totalul deciziilor de constatare emise, cele mai stringente probleme invocate s-au referit la crearea selectivă a grupelor pentru frecvență zilnică la ore, în baza criteriilor de rudenie cu cadrele didactice și refuzul în prelungirea relațiilor contractuale din cauza particularităților speciale ale copilului.

Acțiuni aferente altor domenii decât cele menționate supra au fost stabilite în alte 14% din deciziile de constatare emise de către Consiliu. În rândul problemelor constatate sunt refuzul de acomodare rezonabilă a statutului de părinte în incinta secției de votare; practici care sfidează tradițiile culturale și religioase ale membrilor familiei victimelor decedate de COVID-19; imposibilitatea de a beneficia de activități recreative pentru unii deținuți; restricțiile de a avea în propria folosință un computer pentru o categorie de condamnați; refuzul în acomodarea rezonabilă a convingerilor religioase, dar și victimizarea deținutului ca urmare a depunerii unei plângeri.

Analiza deciziilor prin prisma formei de discriminare arată că predominantă este discriminarea directă - 35%, urmată de instigare la discriminare, fiind înregistrată în 25% din totalul deciziilor de constatare a discriminării.

Deciziile emise pe 33 de dosare în anul 2021 au fost contestate în instanța de judecată, 8 dintre ele fiind contestate de către persoane juridice de drept public. Procedurile judiciare pe cauzele din anii precedenți s-au finalizat pe 17 dosare. Dintre acestea, pe 9 dosare au fost menținute deciziile, iar 7 au fost anulate și 1 parțial anulată.

Analizând informațiile despre recomandările formulate de către Consiliu în anul 2020, 183 la număr, a căror implementare a fost monitorizată în anul 2021, constatăm că 40 dintre acestea au fost implementate, iar alte 54 se află în proces de monitorizare, 63 rămân deocamdată neimplementate, iar 26 dintre ele au fost contestate în instanțele de judecată. Din rândul celor implementate, 72% au un impact colectiv. Ca rezultat al implementării, pot fi trecute în revistă rezultate concrete în combaterea și prevenirea fenomenului de discriminare în rândurile diferitor grupuri de persoane din Republica Moldova: asigurarea interpretării simultane a informațiilor de interes public comunicate de către persoanele responsabile, în special cu privire la pandemia COVID-19; asigurarea accesului persoanelor cu mobilitate redusă în clădirile Agențiilor și Centrelor poștale din subordinea Întreprinderii de Stat Poșta Moldovei; asigurarea dreptului de reexaminare a pensiei pentru persoanele cu dizabilități care, după stabilirea pensiei de dizabilitate, continuă să muncească și să achite contribuții de asigurări sociale, ș.a.

Deși anul 2021 a rămas o perioadă în care evenimentele publice și alte activități de informare și sensibilizare cu prezență fizică au fost interzise, comunicarea cu publicul larg a rămas una deschisă, bazată pe principii clare de transparență și axată pe obiective concrete de creștere a gradului de informare a populației pe marginea subiectelor ce țin de prevenirea și combaterea discriminării. Cea mai mare parte a activităților de comunicare s-au desfășurat în regim on-line. Datorită faptului că 2021 a fost de asemenea un an electoral, discursul de ură a rămas un subiect care a necesitat eforturi din partea

Consiliului pentru a atenționa actorii implicați în procesul electoral asupra impactului social al acestui fenomen sintetizând, în forma unor materiale informative, o serie de recomandări de evitare a discursului de ură ca instrument manipulator în timpul campaniilor electorale.

Activitățile de instruire realizate în perioada de raportare, au cuprins un număr mai mare de participanți comparativ cu anii precedenți. Per total, 1511 persoane au fost instruite în acest an la subiecte ce țin de prevenirea și combaterea discriminării, peste 1000 dintre ele – angajați ai Căminului Național de Asigurări Sociale.

Cei mai activi utilizatori ai paginii web a Consiliului, ca instrument de informare a publicului din primă sursă, rămân în continuare femeile, cu vârsta cuprinsă între 25-34 de ani, reprezentând cel mai mare interes pentru informație privind fenomenul discriminării și deciziile emise de către Consiliu.

Din problemele cu care se ciocnește Consiliul, inclusiv în anul 2021, este de menționat lipsa a circa 47% din personalul de execuție, antrenat nemijlocit în activitatea de examinare a plângerilor depuse la Consiliu și de examinare a corespunderii legislației la standardele privind nediscriminarea. Deficitul de personal se explică prin migrația personalului, dar și prin interesul scăzut al specialiștilor față de funcțiile vacante pentru care se anunță concurs, motivat de salarizarea mică în raport cu gradul înalt de complexitate pentru munca desfășurată.

CAPITOLUL I. PREVENIREA DISCRIMINĂRII

1.1 Situația privind atitudinile și percepțiile față de egalitate

Informație despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării în Republica Moldova

Începând cu anul 2015, cu sprijinul partenerilor de dezvoltare, Consiliul desfășoară studiul privind percepțiile și atitudinile populației față de egalitate. Rezultatele acestor evaluări sunt publicate odată la trei ani, iar în anul 2021 studiul respectiv s-a desfășurat pentru a treia oară. Studiul a fost realizat în cadrul proiectului comun a Uniunii Europene și Consiliului Europei „Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției pentru realizarea actului de justiție în conformitate cu standardele europene, pentru combaterea discriminării în Republica Moldova” care este parte a programului „Parteneriat pentru Buna Guvernare”.

Evaluând atitudinile și percepțiile populației față de diferite persoane din grupurile vulnerabile și marginalizate din țara noastră, studiul a urmărit măsurarea distanței sociale manifestate de respondenți față de reprezentanții grupurilor vulnerabile și marginalizate din Republica Moldova, precum și studierea stereotipurilor existente în societate față de reprezentanții grupurilor vulnerabile și marginalizate.

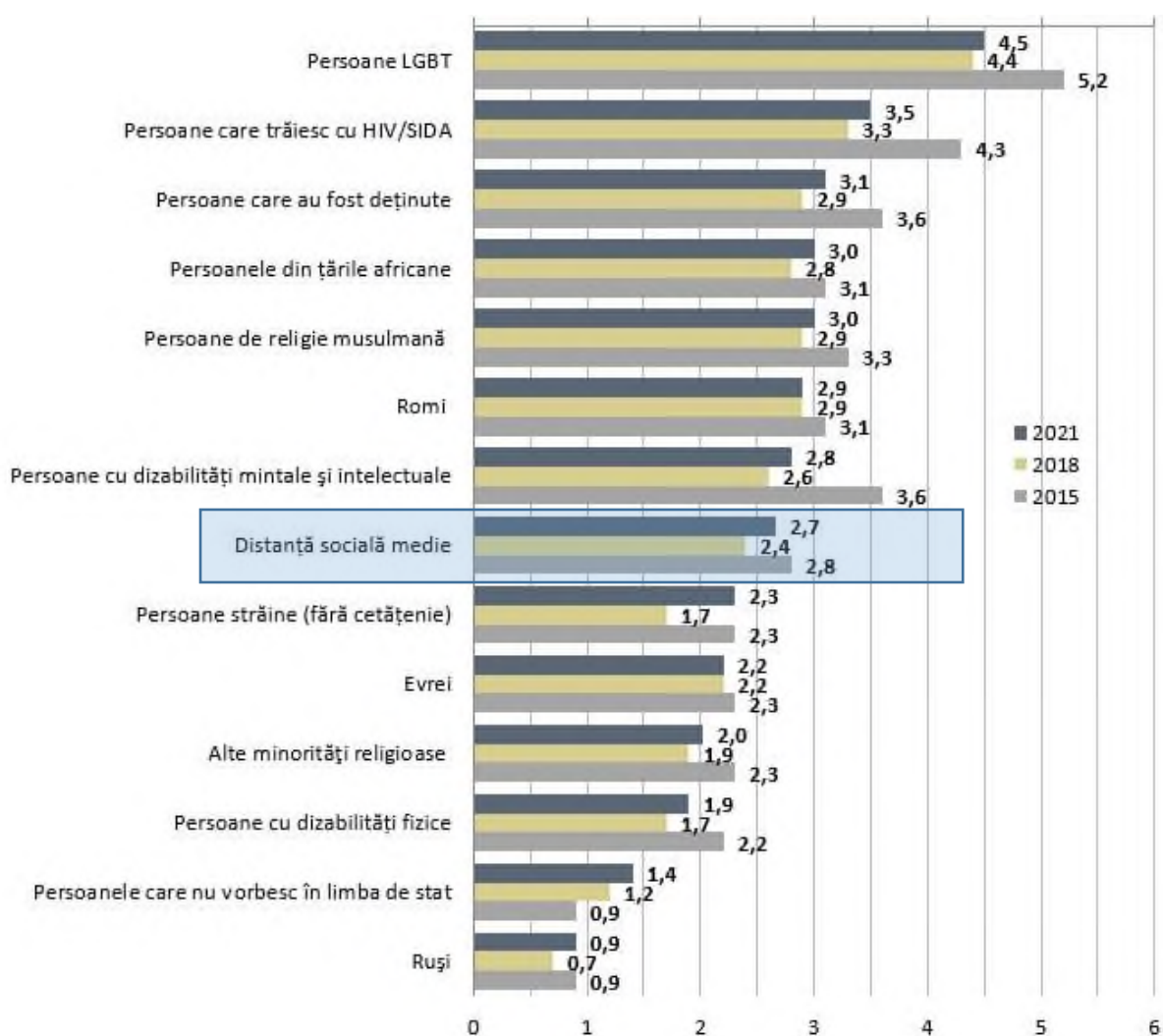
Unul dintre cei mai importanți indicatori obținuți în cadrul studiului este indicele distanței sociale (IDS) care presupune nivelul de acceptare al unor grupuri de persoane. Acesta este identificat prin stabilirea relațiilor cu persoane din grupuri minoritare care sunt acceptate de respondent.

Tabelul nr.1 Nivele de distanță socială

Nivel	Valoare alocată în vederea calculării IDS
Să fie rudă prin căsătoria cu un membru al familiei	0
Să fie un prieten	1
Să fie vecin	2
Să fie coleg de muncă	3
Să fie cetățean al țării noastre	4
Să fie ca vizitator al țării noastre	5
Aș exclude din țara noastră	6

Așadar, tendința înregistrată de rezultatele din studiul curent arată o ușoară înrăutățire a rezultatelor față de cele înregistrate în 2018, dar valorile IDS nu ajung la cele înregistrate în 2015 care arătau un grad de acceptabilitate mult mai scăzut.

Diagrama nr.1 Indicele Distanței Sociale



*În studiul din anul 2015, "persoanele care nu vorbesc limba de stat" au fost indicate în chestionar ca "persoane vorbitoare de limba rusa", respectiv, nu putem considera datele pentru persoanele care nu vorbesc limba de stat comparabile cu cele din 2015

Din totalul respondenților, doar 5,8% ar accepta drept membri ai familiei reprezentanți ai tuturor grupurilor minoritare, iar alți 8,4% s-ar înscrie cu IDS până la valoarea de 0,5, ceea ce ar reprezenta o acceptabilitate ridicată ca membru al familiei a unei părți mari din grupurile minoritare. În același timp, 4,2% dintre participanții la sondajul național ar expulza din țara noastră reprezentanții tuturor grupurilor minoritare menționate în sondaj, iar alți 3,3% au înregistrat o valoare a IDS peste valoarea 5,50, ceea ce ar însemna o dorință puternică de a exclude din țară mare parte din grupurile minoritare. Indicele mediu de distanță socială față de grupurile minoritare a înregistrat valoarea 2,66 (din maxim 6 posibile), ceea ce ar însemna, în general, că cetățenii Republicii Moldova ar accepta reprezentanții grupurilor minoritare drept colegi.

Grupurile acceptate în cea mai scăzută măsură sunt reprezentate de persoanele LGBT+ (IDS = 4,5), persoanele care trăiesc cu HIV (IDS = 3,5) și persoanele care au fost deținute (IDS = 3,1). În medie, respondenții ar prefera ca persoanelor LGBT+ să le acorde cel mult un statut de vizitator. Dintre grupurile

minoritare intervievate, refugiații (IDS mediu = 1,31) par a fi cei mai toleranți, urmați fiind de persoanele atei/agnostici (IDS mediu = 1,89), dar în ambele cazuri vorbim de loturi de respondenți foarte mici din punct de vedere numeric. Persoanele cu dizabilități (IDS mediu = 2,67) și etnicii bulgari (IDS mediu = 2,70) sunt mai puțin toleranți și au înregistrat valori ale IDS mai mari decât media înregistrată în studiul național (IDS = 2,66). Grupurile minoritare s-au dovedit a fi extrem de intolerante la adresa persoanelor LGBT+, excepție făcând doar refugiații și persoanele atei/agnostici; persoanele de etnie romă (IDS = 5,6), bulgarii (IDS = 5,1) și găgăuzii (IDS = 5,0), în general ar exclude sau ar accepta cel mult statutul de vizitator pentru persoanele LGBT+.

Persoanele care au participat la sondajul național au optat preponderent pentru afirmațiile care conțin poziții nediscriminatorii față de implicarea femeilor - 76% cred că persoanele de gen feminin trebuie să îmbine atât pe partea profesională, cât și cele care țin de munca casnică, ele putând fi și muncitori și conducători foarte buni; 71% apreciază activismul și succesul femeilor în funcții de administrare publică; 70% apreciază intuiția și deciziile femeilor, iar 65% acceptă și chiar ar aprecia prestațiile mai echilibrate ale femeilor în sfera politicii.

Există o corelație puternică între distanța socială și nivelul de relaționare cu persoanele din grupurile respective, valoarea indicelui distanței sociale scade cu cât experiența de relaționare este mai intensă. În medie, cei care doar cunosc sau interacționează cu reprezentanții grupurilor studiate înregistrează valori ale IDS cu 42% mai ridicate decât cei care au prieteni / cunoscuți în grupurile respective.

Deși Studiul demonstrează valori sporite de intoleranță față de diferite grupuri minoritare, discriminarea ca și fenomen social este abia pe locul zece în rândul celor mai importante probleme cu care se confruntă la moment țara noastră, în topul primelor trei fiind pensiile și salariile mici, creșterea prețurilor și nivelul înalt al corupției.

Atunci când au fost întrebați după ce criterii diferă oamenii din Moldova, cel mai frecvent a fost numit criteriul financiar - oamenii pot fi bogați sau săraci, unii au bani alții nu au. Alte criterii utilizate au ținut de cele mai multe ori de religie, stil de viață (statut, valori, mentalități), înfățișare, culoarea pielii (rasă), etc. Pe de o parte oamenii conștientizează tot mai clar diferențele generate în primul rând de posibilitățile financiare ale fiecăruia; pe de altă parte, majoritatea participanților la focus grupuri acceptă diferențierile și văd și lucruri atractive și interesante în diversitate.

1.2 Consolidarea cadrului normativ

Implementarea misiunii de prevenire a discriminării constă în examinarea legislației și a proiectelor de acte normative privind corespunderea acestora la standardele nediscriminării și înaintarea propunerilor în cazul depistării prevederilor discriminatorii.

Prevederi discriminatorii în privința victimelor represiunilor politice

Proiectul de modificare a articolului 1 din Legea 296/1994 pentru interpretarea unor prevederi ale Legii privind reabilitarea victimelor represiunilor politice, urma să recunoască calitatea de victimă a represiunii copiilor născuți în locurile de represiune sau în drum spre ele, indiferent de faptul dacă provin din căsătoria încheiată până la represiune, ori din căsătoria încheiată în timpul represiunilor, ori copiii proveniți din afara căsătoriei. Actul normativ vizat tratează diferențiat copii născuți în locurile de represiune în funcție de statutul matrimonial al părinților (căsătoriți/necăsătoriți) sau perioada de înregistrare al căsătoriei (până la represiune sau în timpul represiunilor). Respectiv se consideră victime ale represiunii doar copiii născuți în timpul represiunii sau în drum spre locurile de represiune, dacă provin din căsătoria încheiată înainte de represiune. Drept urmare, persoanele născute în locurile de represiune din căsătorii încheiate în acele locuri, sau născute în afara căsătoriei nu erau considerate victime ale represiunilor ceea ce contravine standardelor de nediscriminare

Deși proiectul de act normativ a fost inițiat în luna mai 2021, încă nu are o finalitate și Consiliul a reiterat poziția sa prin avizul consultativ emis repetat la acest subiect.

Consiliul a recomandat modificarea art. 1 al Legii nr. 296/1994 pentru interpretarea unor prevederi ale Legii privind reabilitarea victimelor represiunilor politice și recunoașterea calității de victime a represiunilor politice a tuturor copiilor născuți în locurile de represiune.

Aplicabilitate limitată a prevederilor privind prevenirea și combaterea rasismului, fascismului, xenofobiei și a acțiunilor care neagă esența Holocaustului

Consiliul a examinat proiectul de lege pentru modificarea Codului penal și a Legii nr. 64/2010 cu privire la libertatea de exprimare care avea drept scop instituirea răspunderii penale pentru săvârșirea acțiunilor ce propagă ideologiile totalitariste cum ar fi fascismul, rasismul sau xenofobia, precum și încredințarea acțiunilor care neagă esența Holocaustului. Analizând proiectul de modificare, Consiliul a constatat că este limitată sancționarea acțiunilor care propagă fascismul, rasismul, xenofobia sau neagă esența Holocaustului fiind instituită în proiectul de modificare excepția prevăzută de art.184¹ alin. (4) din proiect, de excludere a caracterului penal al faptelor date, dacă sunt săvârșite în interesul

artei sau științei, cercetării sau educației. Consiliul a făcut trimitere la declarațiile Curții Europene a Drepturilor Omului care spune că „o luare de poziție în mod evident antisemită și plină de ură, deghizată sub aparența unei producții artistice, este la fel de periculoasă ca și un atac frontal și abrupt și este contrară valorilor Convenției Europene”.

Parlamentul, adoptând Legea nr. 78/2021 pentru modificarea unor acte normative, a introdus în Codul penal definiția organizațiilor și simbolurilor cu caracter fascist, rasist sau xenofob la art. 134¹⁸ și definiția Holocaustului la art. 134¹⁹, dar, neținând cont de recomandarea Consiliului, a păstrat la alin. (4) art. 176¹ „Încălcarea drepturilor cetățenilor prin propagarea fascismului, a rasismului și a xenofobiei și prin negarea Holocaustului” Codul penal, excepția de răspundere penală a faptelor care sunt săvârșite în interesul artei sau științei, al cercetării sau al educației. Acest fapt duce la nesanționarea în continuare a unor acțiuni ce au impact dramatic asupra percepției societății.

Consiliul a recomandat excluderea justificării faptelor de rasism, fascism, xenofobie sau de negare a Holocaustului prin ancorarea lor în „interesul artei, științei, cercetării sau educației”.

Sanționarea crimelor motivate de ură

Analizând proiectul de lege nr. 301/2016 Consiliul a reamintit legislatorului că standardele internaționale în domeniu nu acceptă nicio excepție care ar justifica, pe motive științifice, de artă sau educație crimele de ură. Or, art. 4 și 6 din Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială recomandă statelor părți să adopte măsuri efective de condamnare a faptelor care propagă ura, incită la discriminare și violență pe criteriile protejate de Convenție. De asemenea Recomandarea de Politică Generală nr. 15 a Comitetului European împotriva rasismului și intoleranței, solicită statelor părți să ia măsuri adecvate de încriminare efectivă și sancționare corespunzătoare a discursului de ură, indiferent de poziția persoanelor care îl propagă¹. Totodată, art.6 al Protocolului adițional la Convenția Consiliului Europei privind criminalitatea informatică, referitor la incriminarea actelor de natură rasistă și xenofobă săvârșite prin intermediul sistemelor informatice, nu prevede nici o serie de excepții.

Consiliul a recomandat²:

Revenirea la lista criteriilor protejate pentru ca, caracteristici precum vârsta, opiniile politice, starea de sănătate, originea socială și starea civilă trebuie să se regăsească în motivele de prejudecată enumerate în art. 134¹⁴ Cod penal; completarea Codului contravențional cu art. 701 „Instigare la discriminare”.

¹ A se vedea pct. 171-179 din Memorandul explicativ la Recomandarea de politică Generală nr. 15 a ECRI privind combaterea discursului de ură.

² http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/CPEDAE_-aviz-consultativ-proiect-301_20_12_21_CJI.semnat-1.pdf

Discriminarea îngrijitorilor persoanelor cu dizabilități severe privind modul de calculare a venitului mediu lunar asigurat la stabilirea pensiei

Consiliul a fost solicitat să se expună asupra tratamentului mai puțin favorabil admis în privința îngrijitorilor persoanelor cu dizabilități severe în acces la o pensie decentă, manifestat prin omisiunea de a reglementa, în cadrul art. 8 alin. (3) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, a modului de calculare a venitului mediu lunar asigurat.

Consiliul a constatat că prevederile art. 8 alin. (3) din Legea nr. 156/1998, în redacția în vigoare la momentul depunerii plângerii examinate, instituiă o situație de discriminare a părinților, tutorilor sau curatorilor care îngrijesc de o persoană cu dizabilități severe, prin asociere cu acestea, în realizarea dreptului la pensie. Consiliul a reținut lipsa unei justificări obiective și rezonabile pentru diferența de tratament constatată în speță. Totodată, Consiliul a luat act de faptul că, prin Legea nr. 127/2021 pentru modificarea Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, legiuitorul a înlăturat această diferență de tratament, stabilind, printre altele, că „[...] pentru perioadele specificate la art. 5 alin. (2) lit. a1), b), d) și f), la determinarea venitului mediu lunar asigurat începând cu 1 ianuarie 1999 se ia în considerare salariul mediu lunar pe țară la data calculării pensiei.” Deși noile reglementări înlătură tratamentul diferențiat aplicat persoanelor care îngrijesc o persoană cu dizabilitate severă până la angajarea în funcția de asistent personal în raport cu persoanele care îngrijesc un copil până la vârsta de 3 ani, Consiliul a notat că acestea intră în vigoare și vor produce efecte juridice începând cu 01 ianuarie 2022. În același timp, operarea modificărilor respective nu înlătură efectele discriminatorii ale prevederilor examinate constatate supra față de persoanele care au îngrijit/îngrijesc de o persoană cu dizabilități severe, prin asociere cu acestea, începând cu 01 ianuarie 2020 (momentul intrării în vigoare a Legii nr. 161/2019, prin care perioada respectivă a fost recunoscută drept perioadă necontributivă asimilată stagiului de cotizare), până la momentul intrării în vigoare a noilor norme – 01 ianuarie 2022.

Consiliul a recomandat Ministerului Muncii și Protecției Sociale să elaboreze un proiect de act normativ pentru a realiza măsuri pozitive tranzitorii față de persoanele care au îngrijit persoane cu dizabilități severe în perioada 01.01.2020 – 01.01.2022, fără a fi angajate în calitate de asistent personal, astfel încât să asigure înlăturarea dezavantajului suportat de acestea, rezultat din aplicarea normelor discriminatorii ce au reglementat baza de calcul a venitului mediu lunar asigurat pentru această categorie de persoane până la adoptarea Legii nr. 127/2021 pentru modificarea Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii.

Prevederi legale care favorizează nașterea copiilor apatrizi

Sesizat de către Avocatului Poporului pentru Protecția Drepturilor Copilului, Consiliul a examinat prevederile art. 11 alin. (1) lit. c) din Legea cetățeniei nr. 1024/2000, privind dobândirea cetățeniei Republicii Moldova de către copiii născuți pe teritoriul Republicii Moldova din părinți care nu sunt

cetățeni ai statului. Autorul sesizării invoca faptul că această prevedere condiționează cetățenia copilului nou-născut pe teritoriul Republicii Moldova de forma juridică de aflare a părinților săi pe acest teritoriu și poate duce la apariția copiilor apatrizi de la naștere.

Consiliul a constatat prevederea menționată ca fiind discriminatorie, relevând că scopul urmărit - securitatea națională - este unul legitim, dar el poate fi atins și cu ajutorul altor măsuri, decât neacordarea cetățeniei copiilor născuți pe teritoriul Republicii Moldova din părinți, cetățeni străini care nu dispun de dreptul de ședere pe teritoriul statului și /sau nu au statut de apatrid sau beneficiar de protecție internațională.

Consiliul a recomandat modificarea art. 11 alin. (1) lit.c) din Legea cetățeniei nr. 1024/2000 astfel încât să se evite cazurile de apatridie a copiilor născuți pe teritoriul Republicii Moldova.

Acordarea ajutorului social în mod nediferențiat, în funcție de gradul de dizabilitate a beneficiarilor

Examinând proiectul de modificare a Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a ajutorului social aprobat prin Hotărârea Guvernului 1167/2008, Consiliul a solicitat autorității să țină cont de constatările și recomandările din Deciziile emise în cauzele nr. 125/2017³ și nr. 70/2019⁴. Consiliul a constatat că în procesul de evaluare a bunăstării familiei pentru stabilirea ajutorului social persoanele cu dizabilități sunt tratate în mod egal, fără a se ține cont de gradul de dizabilitate a acestora, fiind atribuit același punctaj. Consiliul a atras atenția că gradul de dizabilitate determină capacitatea de muncă a persoanei, iar persoana cu dizabilitate severă are cea mai mică capacitate de muncă, în cele mai dese cazuri fiind dependentă doar de prestațiile sociale acordate de stat. Consiliul a constatat că persoanele cu dizabilități severe sunt mai des refuzate de la acordarea ajutorului social pentru că venitul asigurat al acestor persoane este mai mare, din cauza mărimii mai mari a prestațiilor sociale, comparativ cu cea a persoanelor cu dizabilitate medie sau accentuată.

Consiliul a recomandat modificarea indicilor de evaluare a bunăstării familiei, în funcție de gradul de dizabilitate al membrului familiei solicitantului de ajutor social.

Subvenționarea locurilor de muncă fără asigurarea integrării efectivă a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii

Examinând proiectul Hotărârii de Guvern pentru aprobarea Regulamentului privind mecanismul de subvenționare a locurilor de muncă, prin care este modificată lista beneficiarilor de subvenții din partea statului, în vederea creării locurilor de muncă, Consiliul a remarcat că există riscul ca un număr foarte mic de întreprinderi sociale de inserție să corespundă cerințelor de a deveni eligibile pentru a accesa subvenții în cuantum majorat. Necesitatea de a ajusta cadrul normativ privind integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, nu doar prin intermediul întreprinderilor specializate a fost una din

³http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_125_2017.pdf

⁴http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_70_2019.pdf

constatările anterioare ale Consiliului⁵, iar în [avizul](#) consultativ adresat Ministerului Finanțelor Consiliul a reiterat poziția sa.

Consiliul a recomandat instituirea unor reguli clare și neechivoce de subvenționare a angajării persoanelor din grupuri vulnerabile și necesitatea ca acest lucru să se desfășoare transparent și după o formulă nediscriminatorie.

Limitarea accesului la servicii publice pentru persoanele cu dizabilități locomotorii care nu beneficiază de semnătură electronică

Consiliul a examinat cerința prevăzută de lit. e) art. 75 din Codul administrativ nr. 116/2018 conform căreia petiția transmisă în formă electronică trebuie să conțină semnătura electronică. Examinând și contextul social-economic al instituirii semnăturii electronice, Consiliul a concluzionat că scopul legitim al stabilirii acesteia este protecția datelor cu caracter personal, precum și protecția drepturilor și intereselor petiționarului, respectiv, obligativitatea aplicării semnăturii electronice avansate calificate pe petițiile depuse în formă electronică se justifică și nu constituie o măsură disproporționată în raport cu persoanele cu dizabilități locomotorii, iar cerința în sine nu este una discriminatorie.

Pe de altă parte, Consiliul a observat că ansamblul prevederilor ce reglementează modalitatea de exercitare a dreptului de a depune o petiție în format electronic și aspectele de recunoaștere și circulație a documentelor electronice (Legea nr. 91/2014 privind semnătura electronică și documentul electronic) dezavantajează preponderent persoanele cu dizabilități locomotorii, deoarece această categorie de persoane se află în imposibilitatea reală de a accesa fizic clădirile autorităților publice, pentru a se adresa personal, în condiții de egalitate cu ceilalți. În lipsa unor măsuri, care să asigure accesul efectiv și egal al persoanelor cu dizabilități locomotorii la toate modalitățile de exercitare a dreptului de petiționare, Consiliul a constatat că reglementările analizate conduc la o situație de discriminare indirectă pe criteriu de dizabilitate.

Consiliul a recomandat operarea modificărilor de rigoare la Legea nr. 91/2014 privind semnătura electronică și documentul electronic în vederea stabilirii unor facilități pentru persoanele cu dizabilități locomotorii în domeniul serviciilor de creare a semnăturii electronice, dar și implementarea măsurilor necesare orientate spre simplificarea procedurilor, precum și oferirea de asistență în crearea semnăturii electronice avansate calificate pentru aceste persoane.

⁵ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/CPEDAE_Raport_2020_revfin-1.pdf

Lipsa prevederilor care ar permite spitalizarea, cu acoperirea cheltuielilor hoteliere și de alimentare din contul fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală, a asistenților personali care îngrijesc persoane cu dizabilități

Consiliul a fost solicitat să examineze dacă prevederile pct. 24 din Hotărârea Guvernului nr. 1387/2007 cu privire la aprobarea Programului unic al asigurării obligatorii de asistență medicală și a pct. 112 din Ordinul comun al Ministerului Sănătății și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină nr. 596/404A din 21.07.2016 au un caracter discriminator pe criteriu de dizabilitate și gen.

Consiliul a observat că conform pct. 24 din Hotărârea Guvernului nr. 1387/2007 mamele sunt spitalizate pentru îngrijirea „*copilului în vârstă de până la 3 ani sau a copilului grav bolnav cu o vârstă mai mare care are nevoie, conform avizului medical, de îngrijire suplimentară*”. Respectiv, Consiliul a constatat că norma în cauză se referă doar la copii, acest fapt presupunând, potrivit legislației naționale, doar persoanele cu o vârstă de până la 18 ani. În acest context, Consiliul nu a reținut argumentul precum că persoanele adulte cu dizabilități intelectuale, cu dizabilități locomotorii severe sau alte dizabilități severe, care au nevoie de îngrijirea asistentului personal, ar putea fi încadrate în noțiunea de “copil grav bolnav cu o vârstă mai mare care are nevoie”, în sensul prevederii examinate. Totodată, pct. 112 din Ordinul nr. 596/404A din 21.07.2016 extinde domeniul de aplicare a normei de mai sus, stabilind, adițional situațiilor menționate, că mamele (îngrijitorii) sunt spitalizate și/sau în alte cazuri justificate din punct de vedere medical.

Consiliul a concluzionat că prevederile pct. 24 din Hotărârea Guvernului nr. 1387/2007 cu privire la aprobarea Programului unic al asigurării obligatorii de asistență medicală instituie o discriminare indirectă a persoanelor adulte cu dizabilități intelectuale, persoanelor cu dizabilități locomotorii severe și persoanelor cu alte dizabilități severe care au nevoie de îngrijirea permanentă a asistentului personal. Referitor la prevederile pct. 112 din Ordinul comun al Ministerului Sănătății și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină nr. 596/404A din 21.07.2016, Consiliul a constatat că acestea nu sunt discriminatorii.

Consiliul a atras atenția asupra faptului că sintagma „mamele (îngrijitorii)” din textul normelor în cauză nu este una suficient de clară și că formula actuală lasă loc de interpretări eronate în sensul excluderii dreptului taților de a fi spitalizați pentru îngrijirea copilului.

Consiliul a recomandat operarea modificărilor în Hotărârea Guvernului nr. 1387/2007 cu privire la aprobarea Programului unic al asigurării obligatorii de asistență medicală, în vederea asigurării dreptului categoriilor menționate de a beneficia de îngrijirea asistentului personal pe perioada spitalizării; modificarea textului normelor conținute la pct. 24 din Hotărârea Guvernului nr. 1387/2007 cu privire la aprobarea Programului unic al asigurării obligatorii de asistență medicală și a pct. 112 din Ordinul comun al Ministerului Sănătății și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină nr. 596/404A din 21.07.2016

prin înlocuirea sintagmei „mamele (îngrijitorii)” cu sintagma „părinții (îngrijitorii).

Acordarea selectivă a garanțiilor de protecție din partea statului pentru militari

Consiliul a examinat, prin prisma standardelor de nediscriminare, situația neincluzerii în lista beneficiarilor de indemnizații pentru activități speciale de combatere a terorismului conform pct.6⁵, al Anexei nr. 14 din Hotărârea Guvernului nr. 650/2006 privind salarizarea militarilor, efectivului de trupă și corpului de comandă angajați în serviciul organelor apărării naționale, securității statului și ordinii publice, precum și a funcționarilor publici cu statut special din cadrul administrației penitenciare, a personalului din Secția tehnico-explozivă a Direcției Centru nr.2 a Centrului tehnico-criminalistic și expertize judiciare și a Secției câini și detectori a Centrului chinologic al Inspectoratului General de Poliție.

Ținând cont de scopul urmărit de legiuitor prin acordarea indemnizației pentru realizarea acțiunilor de combatere a terorismului - de a crește eficiența activității ofițerilor și efectivelor de trupă și comandă implicați în activități cu destinație specială desfășurate în vederea combaterii terorismului și ordinii de drept, precum și motivarea acestora la obținerea unor rezultate optime la nivel de asigurare a securității statului și cetățenilor, Consiliul a constatat că exceptarea de la obținerea indemnizației a unor categorii de subiecți care realizează sarcini similare, instituie un tratament diferențiat prin acordarea fragmentară de stimulări. Neacordarea acestei indemnizații CTCEJ și altora nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, or subiecții vizați realizează atribuții de combatere a terorismului în condiții similare entităților structurilor specializate care beneficiază de indemnizație.

Consiliul a recomandat revizuirea listei beneficiarilor indemnizației pentru atribuții în combaterea terorismului stabilite prin pct.6⁵ al Anexei nr. 14 din HG nr. 650/2006, și includerea angajaților CTCEJ, Centrului chinologic al Inspectoratului General al Poliției al MAI și a Secției tehnico-explozive a Direcției Centru 2, care nemijlocit exercită atribuții de combatere a terorismului.

Având în vedere această recomandare, a fost revizuită Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care a completat lista entităților a căror angajați au dreptul la sporuri cu caracter specific.

Examinarea politicilor publice

Consiliul a participat în grupul de lucru privind elaborarea *proiectului Planului de acțiuni pe anii 2021-2024 privind implementarea Strategiei de consolidarea a relațiilor interetnice în Republica Moldova pentru anii 2017-2027.*

Având în vedere Raportul de implementare a Planul de acțiuni pentru anii 2017-2020 a Strategiei de consolidare a relațiilor interetnice în Republica Moldova pentru anii 2017-2027, Consiliul a venit cu propuneri de eficientizare a mecanismelor de implementare a recomandărilor mecanismelor convenționale în vederea respectării drepturilor minorităților etnice și de consolidare a relațiilor interetnice în Republica Moldova. În acest sens, s-a propus revizuirea indicatorilor de progres, astfel încât ei să arate evoluția situației în perioada de implementare. Este important de menționat că setarea corespunzătoare a obiectivelor și a indicatorilor de măsurare a lor va crea imaginea de ansamblu despre eficiența implementării unei anumite politici publice. În cazul dat, consolidarea relațiilor interetnice, fiind un subiect destul de sensibil într-o societate multiethnică, trebuie să fie ghidată de măsuri fiabile care să înglobeze toate domeniile vieții.

Documentul de politici privind *Susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova* are importanță majoră din punct de vedere al integrării sociale a acestui grup, care necesită abordări specifice în diferite sfere ale vieții (educație, sănătate, muncă și dezvoltare antreprenorială, protecție socială, cultura și mass-media, etc.).

Având în vedere faptul că rapoartele de monitorizare alternativă a planurilor de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă pentru perioadele anterioare au constatat un nivel scăzut de implementare a acțiunilor aprobate (doar câteva acțiuni au fost realizate integral, 2/3 din acțiuni au fost realizate parțial și 1/3 au rămas nerealizate), este necesar să se asigure o continuitate și o sustenabilitate a obiectivelor trasate anterior.

În acest sens, Consiliul a examinat proiectul documentului de politici și a formulat anumite recomandări. În primul rând este vorba de trasarea unor linii directorii centrate pe formularea corespunzătoare a țăintelor și indicatorilor de impact din Program, astfel încât implementarea acestora să ducă la o incluziune autentică a persoanelor de etnie romă. În acest sens Consiliul a recomandat să se țină cont de publicația Agenției Europene pentru Drepturi Fundamentale: *Monitoring framework for an EU Roma Strategic Framework for Equality, Inclusion and Participation: Objectives and Indicators*⁶.

În al doilea rând, este important de trasat în modul corespunzător acțiunile ce urmează a fi realizate pentru a atinge obiectivele de (i) perfecționare a cadrului instituțional și de politici, (ii) asigurarea reprezentării și participării efective a populației de etnie romă în viața publică, (iii) garantarea respectării drepturilor social-culturale și promovarea integrării mai bune în societate a populației de etnie romă, (iv) creșterea gradului de incluziune pe piața muncii și sporirea oportunităților economice, (v) fortificarea statutului mediatorului comunitar.

⁶ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/2020-portfolio_of_indicators_working-paper_en.pdf

Pe parcursul anului 2021 au fost mai multe ateliere de lucru și ședințe de consultări a proiectului documentului de politici la care s-a asigurat participarea și implicarea reprezentantului Consiliului pentru a oferi suport și consultanță autorității responsabile.

În ceea ce privește *proiectul pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 281/2018 cu privire la aprobarea Strategiei naționale de prevenire și combatere a violenței față de femei și a violenței în familie pe anii 2018-2023 și a Planului de acțiuni pentru anii 2018-2020 privind implementarea acesteia*, Consiliul a recomandat ajustarea documentului de politici la Hotărârea de Guvern nr. 386/2020 cu privire la planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice, mai exact indicarea valorilor de referință actuale/curente și a țințelor planificate, precum și stabilirea unor indicatori clari de monitorizare.

În contextul situației pandemice cu COVID-19 Consiliul a recomandat introducerea unor măsuri sociale suplimentare de protecție a victimelor violenței în familie, precum și actualizarea metodelor de implementare a acțiunilor propuse (instruiri on-line, informarea și sensibilizarea beneficiarilor în format on-line, etc).

Consiliul a recomandat evaluarea implementării acțiunilor anterioare din documentele de politici supuse examinării și formularea unor obiective clar definite, fundamentate pe standardele internaționale în domeniu, ținând totodată cont și de contextul situației pandemice și necesitatea de suplimentare a măsurilor de protecție socială.

1.3 Prevenirea discriminării în bază de Evaluării Periodice Universale

În anul 2021, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a prezentat un raport alternativ în contextul Evaluării Periodice Universale a Republicii Moldova, sesiunea a 40-a.

Problemele abordate sunt următoarele:

(1) Extinderea protecției drepturilor omului prin instrumente internaționale; (2) legislația anti-discriminare; (3) discursul motivat de ură și infracțiunile motivate de ură; (4) discriminarea pe bază de sex/gen; (5) discriminarea persoanelor cu dizabilități; (6) discriminarea persoanelor în vârstă; (7) discriminarea bazată pe convingeri sau religie; (8) discriminarea pe criteriul de origine etnică; (9) discriminarea pe criteriul de limbă.

1. Extinderea protecției drepturilor omului prin intermediul instrumentelor internaționale

Deși prin Planul Național de Acțiuni pentru Drepturile Omului Republica Moldova și-a asumat semnarea și ratificarea instrumentelor de protecție a drepturilor omului, acestea nu au fost realizate.

Consiliul a recomandat:

Ratificarea Convenției internaționale pentru protecția tuturor persoanelor împotriva disparițiilor forțate, a Convenției ONU privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora, a Protocolului opțional privind drepturile economice, sociale și culturale, a Protocolului opțional la Convenția ONU cu privire la drepturile copilului, Protocolul opțional la Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

2. Legislația anti-discriminare și asigurarea independenței Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

Inițiativele de a modifica legislația anti-discriminare au eșuat. Primul proiect de modificare, care extindea lista de criterii protejate și acorda Consiliului competență de investigare a faptelor de discriminare și sancționare a neexecutării recomandărilor, a fost respins de o subdiviziune a Guvernului.

Independența deplină a Consiliului este periclitată de dependența financiară. Consiliul nu dispune de un număr adecvat de personal, întrucât salarizarea personalului este mai mică decât a altor funcționari publici din ministere și autorități publice independente.

Consiliul a recomandat:

Îmbunătățirea cadrului legal existent privind egalitatea.

Îmbunătățirea cadrului instituțional prin asigurarea independenței și a finanțării adecvate a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

Creșterea numărului de personal și a salariilor personalului până la nivelul corespunzător instituției de protecție a drepturilor omului.

Conferirea Consiliului a competențelor de investigare și sancționare a faptelor de discriminare.

3. Discursul și crimele motivate de ură

Legea penală nu sancționează acțiunile motivate de ură și prejudecată ca fapte penale în sine, doar ca circumstanțe agravante. Deși au fost elaborate modificări în 2016, acestea nu au fost adoptate până în prezent.

Consiliul a recomandat:

Adoptarea unui cadru legal pentru a asigura protecția împotriva tuturor acțiunilor ilegale motivate de ură și prejudecată.

4. Discriminarea pe criteriu de sex/gen

Cele mai stringente probleme care afectează femeile sunt: disparitatea salarială; publicitatea sexistă; refuzul de angajare a persoanelor cu obligațiuni familiale; creșterea fenomenului de hărțuire în relațiile de muncă; reglementarea ineficientă a mecanismului de sancționare a hărțuirii sexuale; existența prevederilor care compromit concilierea vieții profesionale cu responsabilitățile familiale; refuz de reîncadrare în câmpul muncii pe motiv de maternitate; neasigurarea medicală a femeii pe perioada îngrijirii copilului până la vârsta de 2 ani; menținerea denumirii unor profesii doar la masculin.

Consiliul a recomandat:

Ratificarea Convenției OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii la locul de muncă.

Promovarea politicilor care susțin reconcilierea vieții profesionale cu responsabilitățile familiale.

Modificarea cadrului normativ care ar impune obligația de pre-evaluare a materialelor publicitare din perspectiva elementelor sexiste, inclusiv sancționarea tuturor materialelor publicitare.

Modificarea cadrului normativ astfel ca persoana care îngrijește de un copil până la vârsta de 2 ani să fie introdusă în categoria beneficiarilor de poliță de asigurare medicală din partea statului.

Transpunerea denumirii profesiilor atât la masculin, cât și la feminin în contextul aprobării Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova.

5. Discriminarea persoanelor cu dizabilități

Consiliul a constatat că una din problemele majore rămâne inaccesibilitatea infrastructurii și a informației pentru persoanele cu dizabilități. În domeniul educației problemele care îngreunează incluziunea copiilor cu dizabilități țin de neconformitatea metodologiilor privind măsurile de acomodare rezonabilă a necesităților elevilor cu dizabilități; insuficiența cadrelor didactice care cunosc limbajul mimico-gestual; obstrucționarea accesului la învățământul superior a persoanelor cu dizabilități auditive.

De asemenea, persoanele cu dizabilități se confruntă cu probleme în acces la servicii și bunuri disponibile publicului, printre care: dezavantajarea persoanelor cu dizabilități severe la calcularea venitului pentru a beneficia de asistență socială; lipsa dreptului de a fi reexaminată pensia de dizabilitate; bariere în accesul nestingherit în spațiul public însoțit de câine ghid; lipsa prevederilor care ar permite atribuirea gratuită persoanelor cu dizabilități a unui lot de teren pentru construcția unei locuințe individuale.

Îngrijorătoare este și situația încadrării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități prin intermediul întreprinderilor specializate. Ineficiența acestui mecanism se observă prin raportarea valorii sprijinului acordat de către stat întreprinderilor specializate la numărul persoanelor cu dizabilități angajate în cadrul acestora, care arată că banii publici cheltuiți per persoană depășește de la 3 până la 7 ori mărimea medie a retribuției salariale anuale a unei persoane cu dizabilități achitată în cadrul întreprinderilor date.

Consiliul a recomandat:

Dezvoltarea și implementarea unei noi strategii de incluziune a persoanelor cu dizabilități și alocarea resurselor financiare suficiente pentru a asigura accesibilitatea infrastructurii și a informației; instituirea unui mecanism de recompensare a persoanelor care au avut de suferit din cauza lipsei accesibilității.

Angajarea cadrelor didactice care cunosc limbajul mimico-gestual în toate instituțiile de învățământ general în care au fost înmatriculați elevii din școlile speciale.

Revizuirea Regulamentelor cu privire la examenul de absolvire a gimnaziului și cel cu privire la examenul național de bacalaureat, cât și a Instrucțiunii privind procedurile specifice de examinare a elevilor cu CES, în vederea asigurării tuturor absolvenților condiții corespunzătoare stării de sănătate și necesităților particulare în cadrul evaluării.

Asigurarea ca disciplina limba străină, în instituțiile de învățământ special pentru elevii cu deficiențe auditive, să fie predată până la finalizarea ciclului gimnazial.

Modificarea Legii nr. 133/2008 cu privire la ajutorul social, astfel încât să prevadă o formulă de calcul a venitului lunar minim garantat per familie diferențiată, în dependență de gradul de dizabilitate și capacitatea de muncă a membrilor familiei solicitante.

Modificarea Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, art. 33 alin. (1) lit. c) astfel încât să se dea dreptul persoanelor cu dizabilități să solicite reexaminarea pensiei de dizabilitate dacă continuă să activeze în câmpul muncii după realizarea acestei prestații sociale.

Identificarea unui mecanism de subvenționare a creării și menținerii locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități orientat pe persoană, fiind aplicabil tuturor întreprinderilor indiferent de fondatorul acestora.

Completarea art. 20 din Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60/2012, prin reglementarea obligativității proprietarilor localurilor publice și/sau managerilor, administratorilor mijloacelor de transport public, de afișare a unui simbol pentru a indica că, în spațiul respectiv, este permis accesul câinilor-ghizi.

Completarea legislației naționale astfel încât să permită atribuirea gratuită persoanelor cu dizabilități a unui lot de teren pentru construcția unei locuințe individuale, în vederea punerii în aplicare a art. 22 alin. (6) din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

6. Discriminarea persoanelor în etate

Persoanele în etate întâmpină dificultăți în accesarea serviciilor medicale și sociale din cauza: insuficienței resurselor umane pentru acordarea asistenței medicale și sociale de calitate; amplasării centrelor de sănătate preponderent în localități de tip urban; necesității de a suporta costul integral al serviciilor și medicamentelor care nu sunt acoperite de polița de asigurare medicală și a plăților informale, etc. Persoanele care beneficiază pensie pentru limită de vârstă se confruntă cu concedieri arbitrare.

Consiliul a recomandat:

Revizuirea politicilor de stimulare a menținerii în câmpul muncii a persoanelor în etate.

Completarea art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, astfel încât să se explicitizeze că angajatorul poate să recurgă la aplicarea acestor prevederi în cazul în care măsura va putea fi justificată obiectiv și rezonabil potrivit scopului urmărit.

Garantarea ca pachetul de servicii medicale acoperite de polița de asigurare medicală pentru persoanele în etate să asigure accesibilitatea unui spectru de servicii medicale corespunzătoare necesităților persoanelor în etate.

7. Discriminarea pe criteriu de convingeri sau religie

Printre problemele depistate la acest capitol pot fi enumerate: imposibilitatea de validare a poliței de asigurare medicală; imposibilitatea depunerii declarațiilor de avere și interese personale; folosirea

materialelor educaționale îndoctrinate cu accent în favoarea unei religii; construcția edificiilor de cult pe teritoriul unei grădinițe; disconfortul creat de instalarea unui crucifix într-o instituție publică.

Consiliul a recomandat:

Modificarea Legii privind declararea averii și a intereselor personale astfel încât să conțină reglementări pentru situația în care subiecții declarării au renunțat la codul numeric personal (IDNP).

Asigurarea integrării principiilor diversității, egalității și nediscriminării în procesul educațional.

Asigurarea caracterului laic al educației prin neadmiterea edificării și amplasării lăcașelor de cult în incinta sau pe teritoriul instituțiilor de învățământ, și neadmiterea desfășurării ceremoniilor cu caracter religios în incinta sau pe teritoriul instituțiilor de învățământ.

Asigurarea neutralității serviciului public și a principiului secularismului.

8. Discriminarea pe criteriu de origine etnică

Pe acest segment s-au evidențiat probleme de discriminare generate de evidențierea etniei în contexte negative, profilarea rasială și discursurile instigatoare la discriminare.

Consiliul a recomandat:

Interzicerea profilării rasiale pe cale legislativă.

Asigurarea instruirii polițiștilor privind neadmiterea în activitățile de control, de supraveghere sau de investigare a comportamentelor abuzive cu conotație rasistă.

9. Discriminarea pe criteriul de limbă

Persoanele vorbitoare de limbă rusă întâmpină bariere în utilizarea limbii ruse în fața instanțelor de judecată.

Autoritățile publice nu își îndeplinesc întotdeauna obligația de a respecta dreptul minorităților naționale de a se adresa autorităților publice în limba română sau rusă și de a primi un răspuns în limba în care s-au adresat.

Consiliul a recomandat:

Adoptarea unui act legislativ prin care să fie specificat expres că limba rusă nu este o limbă străină în Republica Moldova.

Garantarea persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba adresării.

1.4 Activități de instruire

Un instrument important în prevenirea încălcării dreptului la egalitate și nediscriminare îl constituie activitățile de instruire, educare și informare.

Pe parcursul anului 2021, Consiliul a continuat organizarea sesiunilor de instruire, adaptând formatul seminarelor în conformitate cu recomandările Comisiei pentru sănătate publică, respectând normele impuse în contextul pandemiei Covid-19. Astfel, activitățile s-au desfășurat preponderent în format online, cu excepția unei singure sesiuni care a avut loc cu prezență fizică.

În perioada de referință, Consiliul a susținut 56 sesiuni de instruire, la care au participat circa 1511 de persoane, printre care: funcționari din cadrul Casei Naționale de Asigurări Sociale, lectori universitari, angajați ai Ministerului de Finanțe, jurnaliști, părinți cu copiii cu dizabilități, studenți, elevi.

În cadrul ședințelor de instruire, reieșind din specificul de activitate a fiecărui auditoriu, au fost dezbătute următoarele subiecte:

Tematica	Participanți	Formator/oare	Format	Data	Numărul de participanți
Integrarea dimensiunii de gen în politicile publice	Funcționari publici din cadrul Ministerului Finanțelor	Olga Bulmaga Carolina Bagrin	online	03.03.2021	100
Prevenirea hărțuirii pe criteriul de sex	Juriști, angajați	Rodica Jereghi Carolina Bagrin	online	11.03.2021	25
Casa Națională de Asigurări Sociale	Casa Națională de Asigurări Sociale	Andrei Brighidin Victorina Luca Evghenii Golosceapov Olga Bulmaga Carolina Bagrin Rodica Jereghi	online	06.07. – 16.12.2021	1080
Discriminarea - cauzele, amploarea și impactul acesteia asupra grupurilor vulnerabile	Jurnaliști, profesioniști în mass-media și specialiști în comunicare	Ian Feldman	Prezență fizică	24.09.2021	15
Promovarea bunelor practici de susținere a principiului egalității și nediscriminării	Editori și jurnaliști de la posturilor radio și televiziune aflate sub jurisdicția Republicii Moldova	Evghenii Golosceapov	online	06.10.2021	50
Promovarea bunelor practici de susținere a principiului egalității și nediscriminării	Editori și jurnaliști de la posturilor radio și televiziune aflate sub jurisdicția Republicii Moldova	Evghenii Golosceapov	online	07.10.2021	53

Cum să identificăm și să eliminăm discriminarea, xenofobia și discursul de ură?	Lectori universitari jurnalism	Ian Feldman	online	26.10.2021	8
Tinerii spun NU discriminării	Tineri, elevi, liceeni, deputați	Ian Feldman	online	09.11.2021	100
CPEDAE - instituție de protecție împotriva discriminării	Studenti, cadre didactice FRIȘPA	Rodica Jereghi	online	15.11.2021	30
CPEDAE - instituție de protecție împotriva discriminării	Studenti, cadre didactice Universitatea Agrară din RM	Rodica Jereghi	online	17.11.2021	16
CPEDAE - instituție de protecție împotriva discriminării	Studenti, cadre didactice Universitatea Agrară din RM	Rodica Jereghi	online	19.11.2021	15
Ce este discriminarea? Ce fac dacă copilul meu cu nevoi speciale sau eu, în calitate de părinte, am fost discriminați?	Părinții copiilor cu nevoi speciale	Olga Bulmaga	online	30.11.2021	19

Urmare a unei înțelegeri interinstituționale, timp de 6 luni, atât membrii Consiliului, cât și angajații aparatului administrativ au fost implicați săptămânal în susținerea a 46 seminare de instruire pentru angajații din subdiviziunile Casei Naționale de Asigurări Sociale. Sesiunile online se desfășurau de două ori pe săptămână, a câte 90 min., participând în medie câte 23 angajați cu funcții de conducere sau execuție. Totodată, Consiliul a urmărit să determine nivelul de cunoaștere a domeniului nediscriminării de către angajații CNAS, astfel aceștia au participat și la testele de evaluare emise la început și la final de curs.

Datele arată că dintre participanții la seminare, 646 de persoane au parcurs testul final de evaluare, iar 90% au răspuns corect la peste jumătate din întrebările din chestionar, iar 18 % din participanți au răspuns corect la toate întrebările.

Unul dintre obiectivele strategice ce se regăsesc în Planul Național de acțiuni în domeniul drepturilor omului pentru anii 2018-2022 se referă la consolidarea capacităților reprezentanților mass-media și a studenților facultăților de jurnalism în ceea ce privește particularitățile prezentării materialelor ce vizează unele grupuri de persoane (persoanele cu dizabilități mintale și intelectuale, persoanele care trăiesc cu

HIV, comunitatea LGBT+, imigranții, foștii deținuți, persoanele aparținând minorităților naționale). Astfel, în vederea creșterii gradului de acceptare a unor grupuri de persoane din Republica Moldova și creșterea ratei de produse media cu tematică ce reflectă nediscriminarea și asigurarea egalității, Consiliul în parteneriat cu Consiliul Audiovizualului, a organizat la 6 și 7 octombrie 2021 seminare de instruire pentru reprezentanții mass-media, editori și jurnaliști de la posturilor radio și televiziune aflate sub jurisdicția Republicii Moldova. La seminar au participat peste 100 de reprezentanți de la cele 126 posturi Tv și radio din țară cu acoperire națională și regională.

De asemenea, jurnaliști, profesioniști în domeniul mass-media, specialiști în comunicare au participat la seminare privind eliminarea xenofobiei și a discursului de ură. Pentru lectori și studenți de la facultățile de jurnalism au fost organizate instruirii cu privire la înțelegerea și aplicarea principiilor Abordării Bazate pe Drepturile Omului în practică, cu accent pe grupurile vulnerabile și, în special, pe prevenirea sexismului și comunicarea sensibilă la gen.

CAPITOLUL II. PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

2.1 Discriminarea în câmpul muncii

Prezentarea situației privind discriminarea în câmpul muncii prin prisma prevederilor art.7 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.

Din totalul de 282 de dosare soluționate pe parcursul anului 2021, pe 83 cauze (29%) dintre acestea s-au invocat acțiuni aferente domeniului câmpul muncii. Respectiv, acțiuni discriminatorii în relațiile de muncă au fost constatate pe 14,4% din dosare.

Discriminarea în câmpul muncii se menține în topul domeniilor raportate, iar cel mai des, în anul 2021, au fost invocate criteriile de sex/gen.

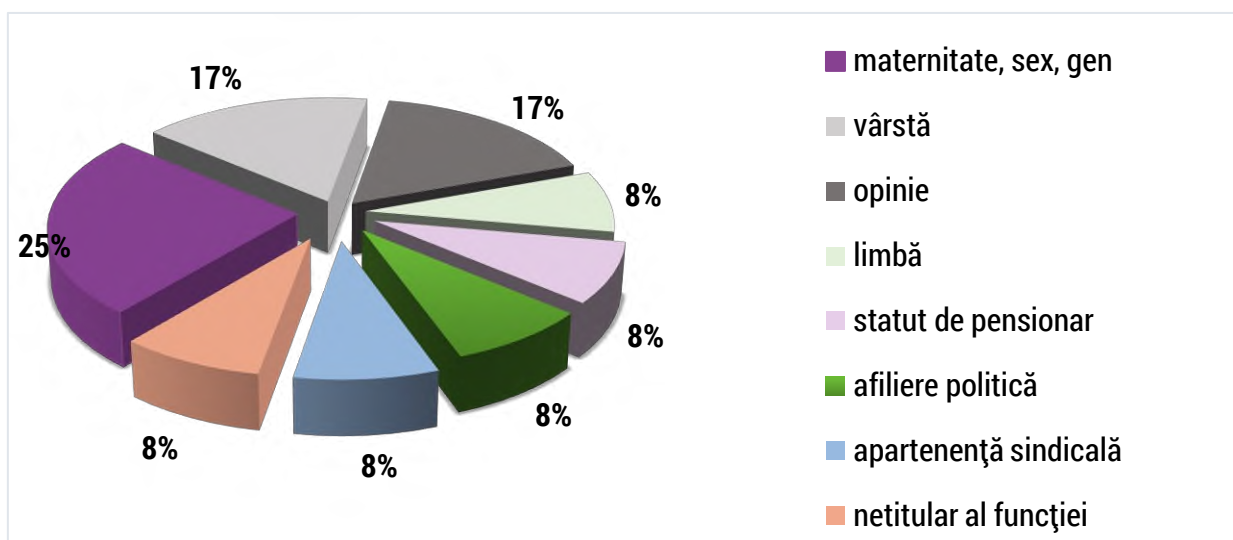


Diagrama nr. 2 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în câmpul muncii

Aspectele invocate în plângerile examinate de către Consiliu scot în evidență următoarele probleme:

- cerințe discriminatorii la încadrarea în câmpul muncii;
- încheierea neîntemeiată a contractelor de muncă pe perioadă determinată;
- hărțuirea în relațiile de muncă;
- remunerare inegală;
- obstrucționarea activității organizației sindicale alternative.

Cerințe discriminatorii la încadrarea în câmpul muncii

Consiliul a examinat în [cauza nr. 53/21](#)⁷ situația unei petiționare, care susținea că dosarul său de participare la concursul de ocupare a funcției de director la o instituție medico-sanitară a fost respins din cauza neîntinerii cerinței prevăzute în Regulamentul privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1016/2016, și anume *neatingerea vârstei necesare obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă*.

Deși atât petiționara, cât și celălalt candidat-bărbat, aveau vârsta de 61 de ani, doar femeia nu a fost admisă la concurs din cauza cerinței din regulament, care este una neutră, dar efectul acesteia are un caracter dezavantajos față de femei. Dezavantajul se deduce din situația care există la moment în privința diferenței de vârstă la pensionare pentru femei și bărbați (bărbații se pensionează la o vârstă mai înaintată). Respectiv, femeile sunt limitate în oportunitatea de a accede în aceste funcții, din cauză că ating vârsta necesară obținerii dreptului la pensie pentru limita de vârstă mai devreme decât bărbații. Ținând cont de aceste circumstanțe, Consiliul a stabilit că dezavantajul este determinat de intersecționalitatea criteriului de sex și vârstă. Deși ambii candidați au fost în situații similare, femeia nu a putut beneficia de șanse egale la angajare.

Consiliul a recomandat Guvernului inițierea procesului legislativ de modificare a prevederilor pct. 9 subpct. 10 din Regulamentul privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice și a Contractului-tip de management al instituției aprobat prin HG nr. 1016/2016 astfel încât să asigure un tratament egal femeilor și bărbaților în procesul de ocuparea a funcțiilor vizate.

Într-o altă [cauză nr. 279/20](#)⁸ Consiliul a fost sesizat să examineze dacă cerința limitativă de vârstă (candidații să nu aibă 63 ani împliniți) pentru ocuparea funcției de director executiv al IP „Agenția pentru Dezvoltarea și Modernizarea Agriculturii” constituie sau nu o cerință esențială și determinantă.

Consiliul a stabilit că includerea acestui cenzor de vârstă nu fost argumentat prin raportare la natura specifică a activității și/sau a condițiilor de muncă. Consiliul a observat că persoanele care au împlinit vârsta vizată, deși dețin experiența și profesionalismul necesar, sunt limitate de a participa. Din perspectiva experienței și profesionalismului, persoanele până la vârsta de 63 și cele după această vârstă se află în situații similare. Vârsta nefiind un criteriu relevant în acest sens.

Consiliul a recomandat Ministerului Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului excluderea pct. 9 subpct. 5 din Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției de director executiv al

⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_53_2021-1.pdf

⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_279_2020.pdf

Instituției Publice „Agenția pentru Dezvoltarea și Modernizarea Agriculturii” aprobat prin Ordinul nr. 717p din 25 noiembrie 2020.

Consiliul observă o scădere a numărului cazurilor de raportare a anunțurilor de angajare în câmpul muncii ce conțin cerințe discriminatorii. Cu toate acestea, problema încă mai persistă.

În [cauza nr. 03/21](#)⁹ Consiliul a constatat că, cerința referitoare la prezentarea CV-lui în limba rusă, constituie o condiție discriminatorie pe criteriul de limbă.

Consiliul a reținut că cerința referitoare la prezentarea CV-lui în limba rusă este aplicabilă tuturor doritorilor de a candida la funcția scoasă la concurs, însă favorizează persoanele vorbitoare de limba rusă și dezavantajează, persoanele a căror competențe de limbă rusă sunt de nivelul mediu, obținut din viața cotidiană. Dezavantajul constă în excluderea din start a candidaților, fără a fi evaluate competențele profesionale esențiale naturii activității ce urmează a fi desfășurată. Prin această acțiune se verifică competența lingvistică doar a unei limbi și nu a tuturor limbilor pe care angajatul urmează să le aplice în exercitarea atribuțiilor ce îi vor reveni. Consiliul a constatat că această condiție a fost plasată pentru a contura preferința pentru persoanele vorbitoare de limbă rusă.

Consiliul a recomandat reclamatului să instruiască în domeniul nediscriminării personalul responsabil de recrutare. În calitate de suport metodologic, Consiliul a îndemnat să se utilizeze recomandările de ordin general formulate în: [Ghidul practic pentru angajatori în vederea prevenirii manifestărilor discriminatorii în cadrul interviurilor de angajare](#); [Ghidul practic pentru angajatorii din sectorul privat la întocmirea anunțurilor de recrutare](#); [Ghidul pentru angajatori în vederea prevenirii discriminării în relațiile de muncă](#).

Încheierea neîntemeiată a contractelor de muncă pe perioadă determinată

Discriminarea în câmpul muncii pe criteriul de maternitate încă rămâne a fi o problemă actuală. În [cauza nr. 121/21](#)¹⁰ Consiliul a examinat circumstanțele situației deplânse și a stabilit că încheierea de către angajator a contractelor de muncă pe perioadă *determinată* cu personalul care activează la bordul navelor dezavantajează femeile însărcinate sau pe cele aflate în concediu de maternitate și/sau îngrijire a copiilor.

Consiliul a stabilit că respectiva practică reprezintă discriminare indirectă pe criteriul de maternitate în câmpul muncii.

Consiliul a recomandat reclamatei să înceteze practica de semnare a contractelor de muncă pe perioadă determinată cu

⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_03_2021-1.pdf

¹⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_121_2021_votat.pdf

personalul care activează la bordul navelor și să încheie contracte de muncă pe perioadă nedeterminată.

Hărțuirea în relațiile de muncă

În [cauza nr. 129/21](#)¹¹ Consiliul a examinat situația deplânsă de o angajată a Direcției regionale Sud a Inspectoratului General al Poliției de Frontieră al Ministerului Afacerilor Interne, care a susținut că, din cauza opiniei expuse față de anumite acțiuni ilegale ale superiorului, a fost hărțuită și i-a fost creat un mediu intimidant la locul de muncă.

Consiliul a stabilit legătura de cauzalitate între criteriul invocat și consecințele negative. Mai exact, petiționara a înregistrat în secretariatul instituției un raport în care își exprimă opinia critică față de unele ilegalități comise de reclamat, iar în consecință acesta ar fi inițiat o anchetă de serviciu și ar fi solicitat subalternilor și colegilor petiționarei să nu vorbească cu aceasta pe subiecte ce țin de activitate. Totodată, din cauza anchetei inițiate, petiționara nu a putut beneficia nici de concediu anual de odihnă, conform graficului coordonat în prealabil.

Inițierea arbitrară a anchetei de serviciu și indicațiile ulterioare venite din partea reclamantului au fost calificate de Consiliu, drept acțiuni de natură să creeze un mediu intimidant ce poate aduce atingere integrității morale a persoanei, respectiv faptele constituie hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de opinie.

Consiliul a recomandat reclamatului să-și prezinte scuzele publice, în fața subalternilor și colegilor petiționarei atât pentru indicațiile discriminatorii formulate, cât și pentru atitudinea discriminatorie la declanșarea anchetei disciplinare.

În [cauza nr.159/21](#)¹², petiționara, angajată în structurile Ministerului Afacerilor Interne a susținut că șeful o hărțuiește de cauza atitudinii discriminatorie față de femei. Consiliul a stabilit că reclamatul a creat pentru petiționară un mediu ostil și intimidant la locul de muncă, manifestat printr-un comportament verbal, prin utilizarea glumelor, exprimărilor indecente și limbajului cu caracter sexual, precum și expedierea mesajelor cu tentă sexuală. De asemenea, atât petiționara, cât și colegile sale erau frecvent atenționate de către reclamat cu privire la întârzierile generate de responsabilitățile familiale.

Consiliul a notat că într-un colectiv alcătuit preponderent din femei, complimentele care depășesc calitățile profesionale, discuțiile cu tentă sexuală și manifestările fizice care invadează spațiul personal/intim prin apropierea excesivă și nedorită, constituie un atac direct la demnitatea femeii, care este apreciată doar prin prisma aspectului fizic în detrimentul calităților profesionale. Consiliul a reținut că acțiunile reclamatului, care au condus la crearea unei atmosfere ostile și intimidante atât pentru petiționară, cât și pentru celelalte angajate, s-au bazat parțial și pe criteriul de gen, care se referă la rolurile,

¹¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_129_2021_votat.pdf

¹² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_159_2021_votat.pdf

comportamentele și atitudinile pe care o anumită societate, la un moment dat, le consideră adecvate în baza sexului biologic.

Consiliul a recomandat reclamatului să înceteze comportamentul ofensator față de petiționară și să-și prezenta scuzele în cadrul ședinței colective.

Consiliul, examinând materialele [dosarului nr. 271/20](#)¹³ și susținerile părților, a constatat că petiționarul era intimidat la locul de muncă prin diferite acțiuni, precum preavizarea despre reducerea funcției pe care o ocupa, fără să fi fost aprobată de consiliul de administrație al întreprinderii, sancționarea disciplinară din considerentul că nu a informat oficial că va lipsi de la locul de muncă pentru participarea într-o ședință de judecată la care participa și șeful lui, ridicarea calculatorului de serviciu, fără să fie preîntâmpinat. Consiliul a stabilit că comportamentul ostil față de petiționar s-a agravat după ce petiționarul a devenit mult mai insistent referitor la activitatea sa profesională în legătură cu măsurile ce țin de securitatea muncii, care trebuiau luate la întreprindere. De asemenea, o altă circumstanță care a determinat comportamentul respectiv l-a constituit faptul că în cadrul alegerilor prezidențiale petiționarul și reclamatul au susținut diferiți concurenți electorali din partea partidelor politice.

Consiliul, analizând circumstanțele cauzei a concluzionat că acțiunile constatate depășesc normele general acceptabile în relațiile de muncă.

Consiliul a recomandat recalmatului să înceteze acțiunile de intimidare a petiționarului la locul de muncă și să nu admită acțiuni de victimizare împotriva petiționarului. De asemenea, în vederea prevenirii pe viitor a situațiilor similare, să elaboreze și să aprobe fișele de post și un regulament intern privind neadmiterea hărțuirii salariaților la locul de muncă.

Remunerare inegală

O problemă cu privire la plata inegală pentru muncă de valoare egală a fost ridicată de un petiționar în [cauza nr. 43/21](#)¹⁴.

Consiliul a stabilit că, în perioada 23.04.2019-15.02.2021, petiționarul a fost împuternicit cu atribuții de control și organizare a activității Inspectoratului de Integritate, însă a fost remunerat la nivelul funcției de inspector superior de integritate, pe când petiționarul pretindea o remunerare echivalentă cu șefii de direcții din cadrul autorității. Reclamata a susținut că funcțiile nu pot fi comparabile, deoarece petiționarul nu avea subalterni.

Consiliul a reținut că petiționarul a îndeplinit sarcini ce țin de organizarea, coordonarea, verificarea, monitorizarea, controlul și evaluarea activităților, care sunt specifice funcțiilor de conducere. De asemenea, petiționarul a fost evaluat de către președinta Autorității Naționale de Integritate, în calitate

¹³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_271_2020.pdf

¹⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_43_2021_semnare.pdf

de funcționar public de conducere. Mai mult, petiționarul a fost recunoscut responsabil pentru încălcarea prevederilor Legii cu privire la protecția datelor cu caracter personal nr.133/2011 și sancționat în calitate de conducător al inspectoratului. Totalitatea acestor circumstanțe, i-a permis Consiliului să concluzioneze că *de facto* petiționarul îndeplinea o muncă și purta răspunderea echivalentă unei funcții de conducere, fiind însă remunerat similar cu un inspector superior.

Referitor la criteriul protejat, Consiliul a notat că circumstanța obiectivă care a determinat diferența de remunerare a fost legată de modalitatea deținerii funcției (netitular al funcției). Respectiv, Consiliul a acceptat obiectivitatea și aplicabilitatea criteriului - modalitatea deținerii funcției, în această speță, prin interpretarea largă a sintagmei orice al criteriu similar din art. 1 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr.121/2012.

Consiliul a recomandat Autorității Naționale de Integritate să identifice modalitatea corespunzătoare pentru asigurarea remunerării egale corespunzătoare tipului de muncă realizat.

O femeie care anterior a depus o plângere privind faptele de hărțuire din partea angajatorului, a susținut în [cauza nr. 295/20](#)¹⁵ că primarul i-a atribuit cel mai mic quantum al premiului anual pentru 2019.

Pentru zilele efectiv lucrate, petiționarei i-a fost acordat premiul în mărime de 5% din suma salariului de funcție, în timp ce ceilalți șapte angajați ai primăriei au primit premiul anual în mărime de 50% din suma salariului de funcție pentru zilele efectiv lucrate. Primarul a invocat că această abordare se datorează faptului că petiționara ar denigra imaginea primarului și a autorității publice locale. Consiliul a notat că, în conformitate cu prevederile legale, criteriile care ar putea să influențeze mărimea premiului și/sau lipsirea persoanei de acest beneficiu se referă la desfășurarea activității profesionale ineficiente sau necorespunzătoare și prezența sancțiunilor disciplinare pe parcursul anului și doar pentru perioada validității sancțiunii disciplinare în anul respectiv. Consiliul a concluzionat că stabilirea acestui premiu în quantum mai mic nu poate fi justificat obiectiv și este o consecință adversă urmare a plângerii depuse de petiționară.

Consiliul a recomandat reclamatului identificarea măsurilor corespunzătoare îndreptate spre eliminarea consecinței adverse (premiul în mărime de 5% din suma salariului de funcție pentru zilele efectiv lucrate) suportate de către petiționară.

Obstrucționarea activității organizației sindicale alternative

Un grup de petiționari au deplâns, în [cauza nr. 68/21](#)¹⁶, comportamentul mai puțin favorabil din partea administrației spitalului în care activează, manifestat prin preferința acordată organizației sindicale deja existente și împiedicarea sistematică a activității celeilalte organizații sindicale constituite recent, din membrii căreia fac parte petiționarii.

¹⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_295_-2020.pdf

¹⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_68_-2021-1.pdf

Consiliul a notat că acest tratament discriminator afectează interesele lucrătorilor care au optat să se alăture sindicatului reprezentat de către petiționari.

Consiliul a recomandat reclamatului să asigure realizarea activității organizației sindicale alternative, fără impedimente.

2.2 Lezarea demnității umane

Din totalul de 282 de dosare soluționate pe parcursul anului 2021, pe 54 (19,1%) dintre acestea s-au invocat acțiuni aferente lezării demnității. Pentru 22,2% din respectivele cauze au fost constatate acțiuni discriminatorii.

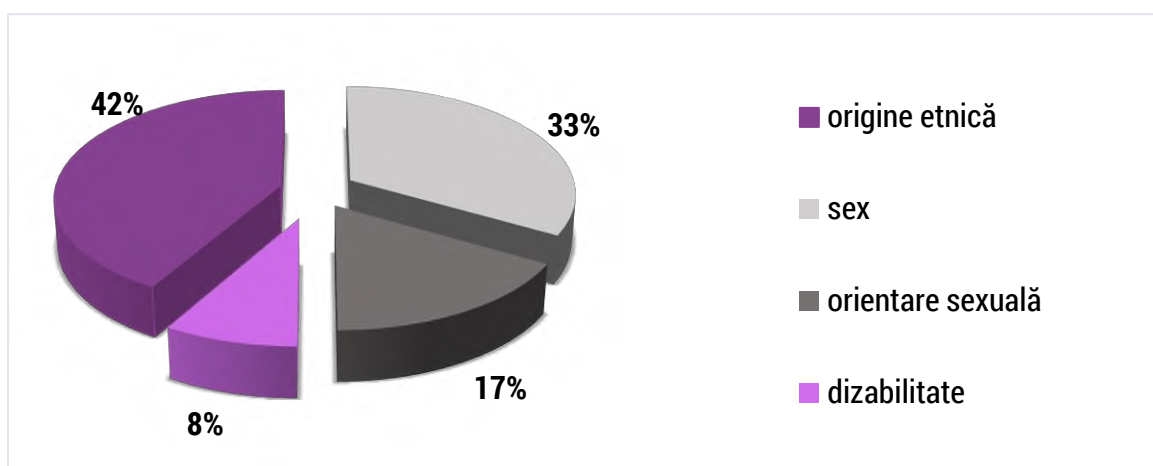


Diagrama nr. 3 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în domeniul lezarea demnității

Aspectele invocate în plângerile examinate de către Consiliu scot în evidență următoarele probleme:

- evidențierea originii etnice, în context negativ, în articole din presă și emisiuni TV;
- limbaj instigator față de persoanele cu tulburări din spectrul autismului;
- discurs instigator la discriminarea femeilor în politică;
- mesaj instigator față de persoanele LGBT+;
- afirmații rasiste din partea unei persoane influente;
- producerea și distribuirea publicității sexiste.

Evidențierea originii etnice, în context negativ, în articole din presă și emisiuni TV

Alături de rolul incontestabil de a disemina informația, mass-mediei îi revine mai degrabă rolul de a fi transmițătorul informațiilor veridice. De-a lungul anilor, Consiliu susține constat seminare cu jurnaliștii, pentru a atrage atenția asupra acestui aspect, subliniind pe de o parte importanța respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, pe de altă parte puterea și influența comunicatorilor în schimbarea de atitudini și comportamente ale indivizilor din societate. Din acest considerent, mass-media trebuie să fie atentă atât la modelele promovate, cât mai cu seamă să fie acel „filtru” care stopează răspândirea

atitudinilor discriminatorii față de anumite grupuri de persoane vulnerabile, fără a admite inclusiv formulări care perpetuează anumite stereotipuri și prejudecăți.

Constant, la Consiliu sunt raportate cazuri apărute în presa scrisă, fie TV, în care reprezentanții mass-media fac referire la originea etnică a anumitor persoane și, de obicei, această referință apare într-un context și cu o conotație negativă.

Exemple elocvente în acest sens, sunt apelativele de „țigan” atribuite într-un context negativ în comunicatele de presă, raportate fiind cauzele [11/21](#)¹⁷ și [50/21](#)¹⁸, iar pe marginea unei situații, o membră a Consiliului a emis o notă de autosesizare, cauza [nr. 09/21](#)¹⁹. Consiliul a examinat faptele descrise prin prisma standardelor privind nediscriminarea.

În unul dintre cazuri, Consiliul a reținut contextul în care s-a folosit acest termen, care nu poate fi unul pozitiv. Mesajul sugestiv din acea afirmație era de a insinua că etnicii romi nu ar avea dreptul la exprimare.

În alt caz, Consiliul a notat că evidențierea etniei prin peiorativul „țigan” în contextul în care se critică activitatea unui politician, pune într-o lumină negativă toată comunitatea romă. Acest fapt transmite un semnal, precum că acel comportament al politicianului se justifică prin presupusa sa apartenență la etnia romă. Aceasta este o preconcepție greșită, bazată pe stereotipurile care predomină în societate referitoare la membrii comunității rome. Consiliul a subliniat că justificarea criticilor aduse unui politician prin atribuirea etniei, creează prejudecăți în societate față de persoanele de etnia vizată, duce la stigmatizarea acestui grup etnic și instigă la discriminare și ură interetnică.

Consiliul a subliniat că persoanele cu o poziție importantă în societate, formatori de opinie, persoane care își exercită mandatul, fiind desemnate de un anumit număr de persoane, printre care pot fi chiar și reprezentanți ai grupului vizat, sunt obligate să depună diligență sporită atunci când abordează tematici sensibile care ar putea provoca sentimente de ostilitate sau respingere a unui grup din limitele normale ale relațiilor sociale. Consiliul notează că exprimările 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, trebuie evitate, or acestea sunt de natură să promoveze intoleranța în societate.

Consiliul a recomandat să fie aduse scuze publice pentru exprimările instigatoare la discriminare pe criteriul de origine etnică și să se abțină pe viitor de la un asemenea comportament.

În alte două cazuri, [nr. 66/21](#)²⁰ și [276/2021](#)²¹, examinate de Consiliu s-a stabilit că faptele descrise reprezintă instigare la discriminare pe criteriul originii etnice, de această dată fiind pusă într-o lumină nefavorabilă comunitatea evreiască.

¹⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_11_2021.pdf

¹⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_50_-2021.pdf

¹⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_09_2021.pdf

²⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_66_2021.pdf

²¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_276_-2020-1.pdf

Consiliul a stabilit că asocierea și evidențierea disputată a fost făcută publică în cadrul unei emisiuni difuzate în mediul virtual, acumulând peste 21 de mii de vizualizări, iar discuțiile au fost purtate pe fonul relatărilor despre pretinse acțiuni ilegale în cadrul unei întreprinderi municipale, fiind calificat drept un context negativ. Or, mesajul indirect ar fi că un atare comportament s-ar justifica prin apartenența la etnia evreiască. Aceasta fiind o preconcepție greșită, bazată pe stereotipurile care predomină în societate referitoare la membrii comunității evreiești. Studiul privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova efectuat în 2018²², a evidențiat că în societate planează o serie de percepții negative față de persoanele de etnie evreiască. Consiliul a concluzionat că justificarea pretinselor învinuiri aduse petiționarului prin atribuirea etniei, creează prejudecăți în societate față de persoanele de etnia vizată, duce la stigmatizarea acestui grup etnic și instigă la discriminare și ură interetnică.

Consiliul a recomandat reclamatului să aducă scuze publice petiționarului pentru evidențierea etniei într-un context necorespunzător.

Evidențierea etniei în contextul discuțiilor despre comiterea anumitor ilegalități nu face altceva decât să consolideze prejudecățile față de respectiva etnie, atitudine care într-o societate democratică, nu poate fi tolerată.

Consiliul a recomandat prezentatoarei emisiunii „Cutia Neagră” difuzată de Postul de Televiziune TV8, aparținând A.O. „Media Alternativa” să aducă scuze publice comunității evreiești pentru evidențierea etniei într-un context necorespunzător.

Limbaj instigator față de persoanele cu tulburări din spectrul autismului

Consiliul a fost sesizat în [cauza nr. 01/21](#)²³ referitor la afirmațiile unui deputat din Parlament care a asociat inițiativa oponentilor politici cu invenția unui autism.

Consiliul a constatat că modul și contextul în care deputatul s-a referit la persoanele cu tulburări din spectrul autismului transmit o conotație profund negativă. Consiliul a subliniat că utilizarea acestui termen, pentru a critica inițiativa anumitor politicieni, pune într-o lumină negativă persoanele vizate pe statutul lor de sănătate. Folosirea termenului “autist”, într-o dispută politică, este o jignire adusă persoanelor cu tulburări din spectrul autismului. Utilizarea unui astfel de limbaj instigă la dispreț și desconsiderare a grupului vizat, lezându-le demnitatea umană. Consiliul a punctat că impactul unor astfel de exprimări publice, folosite de către demnitarii publici, echivalează cu îndemnul acestora ca aceste persoane să fie apreciate și privite dintr-o perspectivă negativă. Ori, din contra, un demnitar ar trebui să respecte drepturile omului și demnitatea umană, nu să folosească caracteristicile acestora în calitate de ofense.

²² Studiul privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova, 2018, pag 62-63: <http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Studiu-privind-percep-iile.pdf>

²³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_01_2021.pdf

Consiliul a recomandat reclamatului să fie mai prudent în exprimările publice, astfel încât prin declarațiile sale să nu eticheteze și/sau ofenseze grupurile sociale, afirmații care ar putea răspândi și conduce la creșterea intoleranței în societate.

Discurs instigator la discriminarea femeilor în politică

Spre deosebire de anul 2020, în anul 2021 a crescut numărul adresărilor la Consiliu în care au fost raportate discursurile publice instigatoare la discriminarea femeilor, în principal cele în care persoane influente aveau rolul de emițător. Astfel, din totalul deciziilor de constatare în domeniul lezarea demnității umane, în 25 la sută, criteriul de sex a stat la baza faptelor discriminatorii.

Platforma Egalitate de Gen a raportat Consiliului mai multe expresii instigatoare la discriminarea femeilor, emise într-un context politic, de către persoane de gen masculin.

Examinând circumstanțele [cauzei nr. 266/20](#)²⁴ și nr. [267/20](#)²⁵, dar și contextul în care au fost enunțate expresiile de „*prințesă*” și „*...păpușa Barbie îmbătrânită...*” de către doi politicieni, Consiliu a constatat că prin acestea se promovează ideea superiorității sexului masculin și infantilizarea femeilor *per ansamblu*. Consiliul a atras atenția că impactul unor astfel de exprimări în public folosite de către persoane care sunt urmărite și susținute de un grup considerabil de persoane, echivalează cu îndemnul adresat acestui grup de a împărtăși ideea precum că femeile nu ar fi suficient de competente pentru a se implica în politică sau să ocupe funcții de conducere. Consiliul a subliniat că o astfel de idee este o prejudecată, care trebuie combătută.

Sintagmele nu poate fi considerate opinie politică, deoarece se bazează pe sexul politicienei, înfățișarea și vârsta acesteia, nu pe competențele sale profesionale. Consiliul a menționat că astfel de declarații lezează demnitatea și onoarea femeilor *per ansamblu* și conduc la marginalizarea și discreditarea politicianelor și a tuturor femeilor în funcții decizionale.

Consiliul a recomandat reclamațiilor, inclusiv Președintelui Partidului Comunist din Republica Moldova, dlui Vladimir Voronin, să aducă scuze publice pentru declarațiile sexiste și instigatoare la discriminare prin intermediul aceluiași modalități sau mijloace prin care au fost răspândite.

În [cauza nr. 268/20](#)²⁶, Consiliul a examinat prin prisma prevederilor Legii cu privire la asigurarea egalității expresiile vociferate de Igor Dodon, din postura de președinte al Republicii Moldova, și anume „*cum poți vorbi cu o persoană care în viața ei nu a avut familie...*” promovând astfel ideea că o familie veritabilă este doar cea formată între un bărbat și femeie. Consiliul a menționat că această idee este greșită, iar promovarea acesteia de către o persoană care deține cea mai înaltă funcție în stat, ar constitui un

²⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_266_-2020.pdf

²⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_267_-2020.pdf

²⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_268_-2020_dep.pdf

îndemn de a desconsidera celelalte familii, de exemplu cele monogame. De asemenea, Consiliul a punctat că prin această afirmație se promovează stereotipul precum că femeile implicate în politică trebuie să fie căsătorite și să aibă copii.

Mesaj instigator față de persoanele LGBT+

În cauza sus menționată, Consiliul a abordat și afirmația: „*Sunt categoric împotriva, sunt pentru valorile tradiționale, contra marșurilor minorităților sexuale...*”, calificând a fi una care instigă la discriminare pe criteriul de orientare sexuală. Consiliul a subliniat că o astfel de declarație făcută de către o persoană publică, politician, Președinte al Republicii Moldova, constituie acel comportament prin care publicul este îndemnat să opună rezistență drepturilor fundamentale ale persoanelor LGBT+, și anume dreptul la întrunire.

Consiliul a recomandat să aducă scuze publice pentru declarațiile instigatoare la discriminare prin aceleași modalități sau mijloace prin care au fost răspândite.

Mesajul „opriți propaganda GAY în școli”, care se răspândește prin intermediul într-una unei emisiuni televizate a fost raportat Consiliului în [cauza nr 32/21](#)²⁷.

Consiliul a apreciat expresia disputată, ca un îndemn la negarea grupului social de persoane de orientare homosexuală și la apel către societate de a-i considera o anormalitate, în loc de o diversitate care ar trebui să se bucure de un tratament egal în cadrul relațiilor sociale. Consiliul a punctat că, ținând cont de faptul că postul de televiziune vizat este printre cele mai vizualizate din țară, această expresie difuzată în mod repetat poate ajunge la un număr mare de telespectatori, inclusiv și cei care activează în domeniul educației. Cadrele didactice, urmărind-o sistematic, pot fi instigate la comiterea acțiunilor de discriminare în procesul educațional împotriva elevilor și/sau părinților LGBT+, elevilor și/sau părinților percepuți ca LGBT+ sau elevilor și/sau părinților care au atitudini pozitive față de aceste persoane.

Consiliul a recomandat să elimine mesajul „opriți propaganda gay în școli” din într-una emisiunii, inclusiv de pe rețelele de socializare și să depună toată diligența pentru a preveni utilizarea mesajelor discriminatorii în viitor.

Afirmații rasiste din partea persoanelor influente

Consiliul a fost sesizat în [cauza nr.98/21](#)²⁸ să aprecieze mesajul „*o să aveți copii cu pielea închisă la culoare, nu doar cu pielea albă*”, exprimat de către un concurent electoral în cadrul unei emisiuni.

Consiliul a stabilit că mesajul țintește în „*copiii cu pielea închisă la culoare*”, expresie care a fost folosită în contextul dezbaterilor, drept o preîntâmpinare a unui fenomen grav. Consiliul a notat că riscul unei astfel de expresii ar putea să se producă prin stigmatizarea grupului vizat și proiectarea în afara relațiilor sociale.

²⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_32_2021.pdf

²⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_98_-2021_votat.pdf

Consiliul a luat act de faptul că reclamatul și-a prezentat scuzele pentru expresia folosită, însă a subliniat că neglijența în exprimare nu schimbă semnificația declarației.

Consiliul a recomandat reclamatului să fie mai prudent în exprimările publice, astfel încât prin declarațiile sale să nu eticheteze și/sau ofenseze grupurile sociale, afirmații care ar putea răspândi și conduce la creșterea intoleranței în societate.

Producerea și distribuirea publicității sexiste

Pe parcursul anului 2021, din totalul deciziilor de constatare în domeniul lezarea demnității umane, în 8%, Consiliul a reținut caracterul sexist al materialelor publicitare deduse examinării. Deși se înregistrează o scădere a numărului cauzelor față de anul 2020, problema rămâne actuală. Corpul femeii este folosit pe scară largă în industria publicitară, chiar și atunci când produsul sau serviciul promovat nu are o legătură directă cu rolul și caracteristicile femeii.

Consiliul a stabilit în [cauza nr. 02/21](#)²⁹ că o companie specializată în sisteme de securitate a distribuit pe o rețea de socializare, sub formă de publicitate, imaginea unei femei îmbrăcată în vestimentație provocatoare analogică costumului pentru dans erotic, făcând aluzii voalate, cu caracter sexual.

Efectul unei astfel de abordări constituie desconsiderarea altor calități și capacități ale femeii, percepând-o drept un obiect utilizat pentru captarea atenției. Perpetuarea unei astfel de situații, duce la limitarea drepturilor femeilor în toate sferile vieții.

Consiliul a recomandat reclamatului (i) să șteargă imaginea de pe rețelele de socializare; (ii) să elaboreze un regulament privind neadmiterea discriminării și sexismului în activitatea companiei; (iii) să organizeze instruirea personalului privind probleme de discriminare și sexism în publicitate și marketing; (iv) să depună toată diligența de a nu admite situații similare în viitor.

2.3 Discriminarea în acces la bunuri și servicii disponibile publicului

Din totalul de 282 de dosare soluționate pe parcursul anului 2021, pe 77 (27.3%) dintre acestea s-au invocat acțiuni aferente domeniului acces la bunuri și servicii disponibile publicului. Pentru 13% din respectivele cauze au fost constatate acțiuni discriminatorii.

²⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_02_2021-1.pdf

Față de anii precedenți, se înregistrează o ușoară scădere a numărului de decizii de constatare a discriminării în acest domeniu, însă și în anul 2021, dizabilitatea se menține în topul criteriilor care au stat la baza tratamentelor nefavorabile.

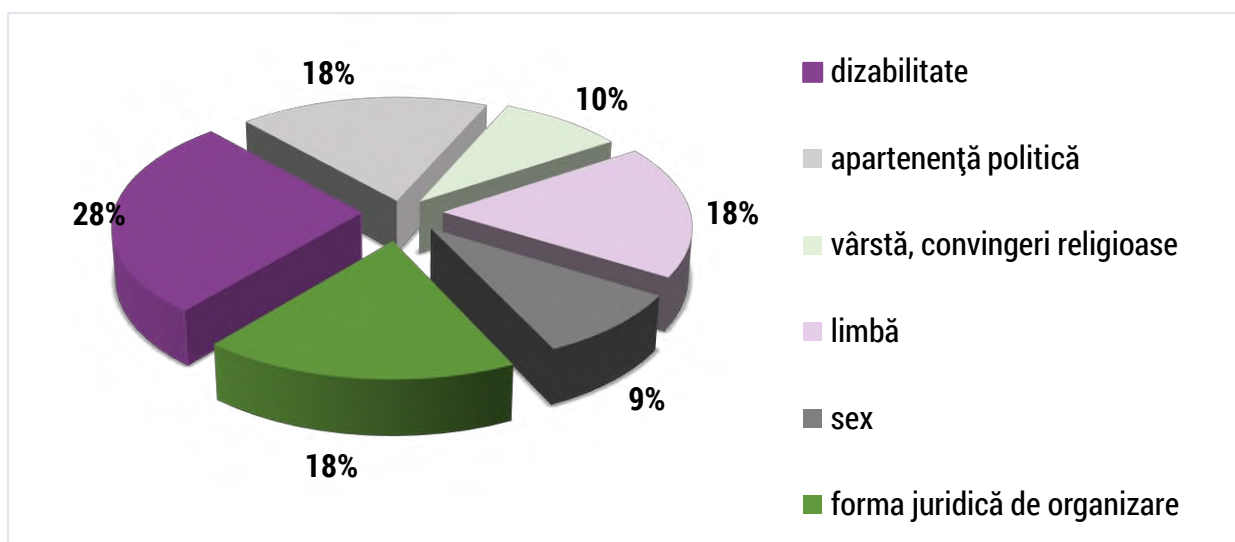


Diagrama nr. 4 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în domeniul acces la bunuri și servicii disponibile publicului

Aspectele invocate în plângerile examinate de către Consiliu scot în evidență următoarele probleme:

- refuz în acomodare rezonabilă a serviciilor de transport;
- inaccesibilitatea obiectelor de menire socială la nevoile persoanelor cu dizabilități;
- stabilirea diferențiată a taxelor locale pe criteriul apartenenței politice;
- termen redus de valabilitate a actului de identitate pentru persoanele care au renunțat la număr de identificare;
- restricții la accesarea programului de subvenționare a dobânzilor.

Refuz în acomodare rezonabilă a serviciilor de transport

În [cauza 273/20](#)³⁰, o petiționară a sesizat Consiliul despre faptul că atât mama, cât și fratele ei diagnosticat cu paralizie cerebrală, nu au fost îmbarcați în mijlocul de transport, din motiv că șoferul nu avea timp și nici loc pentru a se ocupa de îmbarcarea și debarcarea fotoliului rulant.

Consiliul, examinând circumstanțele cauzei a stabilit că faptele reprezintă discriminare directă în acces la serviciile de transport pe criteriul de dizabilitate. Constrângerile de timp și nici cele legate de lipsa spațiului pentru îmbarcarea fotoliului rulant, nu pot fi reținute ca argumente pentru a justifica refuzul îmbarcării persoanei cu dizabilități în mijlocul de transport. Consiliul a subliniat că în astfel de situații șoferul are obligația să recurgă la măsuri de acomodare rezonabilă, să ajute persoana cu dizabilități la îmbarcare în microbuz, iar la necesitate să îl ajute să coboare.

³⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_273_-2020_dep.pdf

Un caz similar a fost raportat Consiliului în [cauza nr. 195/21](#)³¹ de către o persoană cu dizabilități locomotorii, care a primit refuz în exercitarea dreptului de a folosi transportul public de sine stătător.

Consiliul a notat că, în situația în care mijlocul public de transport nu este accesibilizat, deținătorii de obligații pe acest segment de referință au responsabilitatea legală de a veni cu măsuri de acomodare rezonabilă, pentru a asigura persoanelor cu mobilitate redusă posibilitatea să beneficieze de serviciile de transport în condiții de egalitate cu ceilalți. În situația raportată, Consiliul a subliniat că adaptarea la care trebuia să recurgă reclamatul (să permită persoanei să ocupe un loc pe bancheta din față a mijlocului de transport) nu îi crea o povară disproporționată. Respectiv, faptele constatate reprezintă discriminare pe criteriul de dizabilitate în acces la serviciile de transport, manifestată prin refuz în acomodare rezonabilă.

Consiliul a recomandat reclamațiilor să aducă scuze publice petiționarilor, să întreprindă măsuri corespunzătoare pentru a preveni producerea situațiilor similare pe viitor, inclusiv prin instruirea sistematică a șoferilor privind deservirea nediscriminatorie a călătorilor.

Inaccesibilitatea obiectelor de menire socială pentru nevoile persoanelor cu dizabilități

Lipsa accesibilității fizice a obiectelor și clădirilor de menire socială, cu regularitate este raportată la Consiliu. În anul 2021, Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități a sesizat Consiliul în legătură cu faptul că pasajul subteran reparat în apropierea IMSP Spitalul Clinic Municipal nr. 1 din mun. Chișinău nu a fost amenajat corespunzător necesităților persoanelor cu dizabilități locomotorii și celor cu dizabilități de vedere.

Consiliul a stabilit că în procesul lucrărilor de reparație a pasajului vizat nu au fost planificate și nici implementate minimul de lucrări de accesibilitate (de exemplu instalarea pavajului tactil de avertizare în culori contrastante). Consiliul a respins argumentul referitor la austeritatea bugetară, punctând că lipsa resurselor financiare nu poate să justifice dreptul persoanelor cu dizabilități la o viață independentă, care este în legătură cu asigurarea accesibilității.

Consiliul a subliniat că lipsa măsurilor de accesibilitate a clădirilor de menire socială, inclusiv a căilor de comunicație (drum) și a mijloacelor de transport, duc la excluderea persoanelor cu dizabilități locomotorii din relațiile sociale cotidiene. Efectul unei astfel de omisiuni face ca grupul vizat să rămână izolat sau dependent de alte persoane care să-i ajute. Această stare a lucrurilor încalcă dreptul persoanelor cu dizabilități la un trai independent și la incluziune socială.

Consiliul a recomandat Primarului general al municipiului Chișinău (i) să asigure identificarea măsurilor corespunzătoare privind accesibilizarea pasajului subteran de pe bulevardul Dacia, în apropierea IMSP Spitalul Clinic Municipal nr. 1, cu

³¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_195_2021_votat.pdf

întreprinderea a cel puțin următoarele acțiuni: (ii) instalarea pavajului tactil de avertizare în culori contrastante față de suprafața căilor pietonale din fața subteranei și a pasajului subteranei, precum și față de suprafața scărilor, la începutul și sfârșitul scărilor din ambele părți ale subteranei; (iii) montarea benzilor contrastante pe treptele scărilor; (iv) montarea barelor de orientare pentru nevăzători de-a lungul întregului pasaj al subteranei; (v) realizarea acțiunilor de amenajare a trecerii subterane/supraterane pietonale care ar permite persoanelor cu dizabilități locomotorii utilizatoare de fotolii rulante să se deplaseze autonom pe ambele părți ale bd. Dacia; (vi) să aplice sancțiuni disciplinare persoanelor responsabile care nu au asigurat accesibilitatea trecerii subterane de pe bulevardul Dacia, în apropierea IMSP Spitalul Clinic Municipal nr. 1; (vii) să asigure evaluarea gradului de accesibilitate a infrastructurii drumurilor și pasajelor subterane din municipiu și să coordoneze procesul de elaborare și implementare a unui program municipal privind asigurarea accesibilității în acest domeniu.

Consiliul a recomandat Consiliului municipal Chișinău să adopte și să finanțeze un program municipal privind asigurarea accesibilității infrastructurii drumurilor și pasajelor subterane.

Stabilirea diferențiată a taxelor locale pe criteriul apartenenței politice

În anul 2021, Consiliul a examinat două plângeri depuse de un agent economic, [cauza 104/21](#) și [146/21](#), care a raportat o situație discriminatorie la stabilirea taxelor locale.

Petiționarul a susținut că, pentru desfășurarea activității de întreprinzător, din cauza asocierii sale cu un anumit partid politic, Consiliul comunal din două localități i-a stabilit taxa locală disproporțională față de ceilalți agenți economici.

Consiliul a stabilit că faptele deplânse constituie discriminare și a notat că impunerea petiționarului de a achita taxe locale mai mari în comparație cu alți agenți economici din aceeași localitate, care practică același tip de activitate, subminează așezarea justă a sarcinilor fiscale. Consiliul a concluzionat că autonomia locală nu este una absolută, iar dreptul autorităților publice locale de a elabora, aproba și gestiona în mod autonom bugetele proprii și dreptul de a stabili și pune în aplicare taxe și impozite locale se exercită în limitele legii, inclusiv și în limitele Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012.

Consiliul a recomandat reclamaților să revizuiască mărimea taxei impuse.

Termen redus de valabilitate a actului de identitate pentru persoanele care au renunțat la număr de identificare de stat

În [cauza nr. 211/21](#)³², un grup de petiționari care, din motive religioase au renunțat la numărul de identificare, au raportat la Consiliu o situație ce îi dezavantajează în procesul de perfectare a buletinului de identitate provizoriu, și anume în partea ce se referă la termenul de valabilitate a acestuia.

Consiliul a stabilit că, pentru persoanele care au împlinit vârsta de 45 de ani, deținătoare a numărului de identificare de stat și sunt la evidența automatizată în Registrul de stat al populației, termenul de valabilitate a buletinului de identitate este *pe viață*. Iar persoanele care *au renunțat* la numărul de identificare de stat și au împlinit vârsta de 45 de ani, obțin un buletin de identitate provizoriu, al cărui termen este de doar *10 ani*, ceea ce presupune și un dezavantaj financiar, reieșind din faptul că serviciile pentru perfectarea actelor sunt contra cost.

Consiliul a stabilit că faptele constatate reprezintă discriminare directă intersecțională pe criteriul de convingeri religioase și vârstă, în raport cu persoanele care au renunțat la numărul personal de identificare.

Consiliul a recomandat reclamatei să reexamineze condițiile de valabilitate a actelor de identitate pentru persoanele care au renunțat la numărul de identificare de stat și la evidența automatizată în Registrul de stat al populației, pentru a asigura un tratament egal persoanelor aflate în situații comparabile.

Restricții la accesarea programului de subvenționare a dobânzilor

Consiliul a examinat adresarea asociației obștești „Media Alternativă” care a susținut în [cauza nr. 296/20](#)³³ că, prin comparație cu alți agenți economici, a fost restricționată în obținerea beneficiilor instituite de programul de subvenționare a creditelor contractate pe perioada lockdown. Consiliul a subliniat că asociația obștească care desfășoară activitate economică este în situație comparabilă cu persoana juridică care practică activitate de antreprenariat, din perspectiva impozitelor achitate la bugetul public, respectiv și tratamentul ar trebui să fie similar.

Consiliul a reținut că mecanismul de subvenționare a fost instituit cu scopul de a atenua efectele negative generate de situația epidemiologică (COVID-19) asupra economiei. Astfel, în măsura în care atât persoanele juridice comerciale, cât și de cele necomerciale au obligații similare față de stat la achitarea impozitelor și contribuțiilor. Nu există date obiective care ar susține că organizațiile necomerciale ar fi afectate mai puțin de efectele pandemiei COVID-19 decât cele comerciale. Prin urmare, toate persoanele juridice care au obligații în calitatea lor de angajatori, de pe urma cărora ar putea să sufere angajații, trebuie să fie eligibili de a beneficia de Programul de subvenționare a dobânzilor.

³² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare-partial_211_2021_votat-1-1.pdf

³³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_296_2020.pdf

Examinând toate circumstanțele cauzei, Consiliul a stabilit că faptele reprezintă discriminare directă pe criteriul formei juridice de organizare în contextul eligibilității pentru subvenționarea dobânzilor la creditele bancare contractate în perioada 01 mai 2020 - 31 decembrie 2020.

Consiliul a recomandat (i) să se asigure neîntârziat egalitatea de tratament în accesarea Programului de subvenționare a dobânzilor în vederea susținerii angajaților și a angajatorilor în condițiile efectelor economice ale situației epidemiologice, prevăzut prin Legea nr. 60/2020, fără discriminare pe criteriul de formei juridice de organizare; (ii) la examinarea cererilor privind acordarea subvențiilor pentru dobânzile la creditele bancare contractate în perioada 1 mai 2020 - 31 decembrie 2020, să ia în considerație constatările din decizie.

2.4 Acces la justiție

Din totalul de 282 de dosare soluționate pe parcursul anului 2021, pe 31 cauze (11%) dintre acestea s-au invocat acțiuni aferente accesului la justiție. Respectiv, acțiuni discriminatorii în acces la justiție au fost constatate pe 22,5% din dosare.

Criteriul de limbă, la fel ca și în anii precedenți, se menține în topul criteriilor raportate în baza căruia au loc faptele de discriminare în acces la justiție.

Aspectele invocate în plângerile examinate de către Consiliu scot în evidență următoarele probleme:

- neacceptarea cererii în procedură de către instanțele de judecată exclusiv din considerentul că este întocmită în limba rusă;
- neasigurarea acomodării rezonabile a necesităților lingvistice în cadrul sistemului de justiție.

Neacceptarea cererii în procedură de către instanțele de judecată exclusiv din considerentul că este întocmită în limba rusă

Anual, Consiliul este sesizat pe marginea problemelor cu care se confruntă minoritățile naționale. Cel mai frecvent, aceștia întâmpină bariere lingvistice în interacțiunea cu instanțele de judecată. Examinând cazuistica relevantă cu referire la această problemă, Consiliul a stabilit că respingerea cererilor formulate în limba rusă, dar și netraducerea actelor judecătorești în limba rusă de către instanțe este o practică frecventă în sistemul judecătoreesc de toate nivelele, atât cel din Chișinău, cât și din municipiul Bălți. Barierele invocate în cauzele nr. [155/21](#)³⁴, [183/21](#)³⁵ și [226/21](#)³⁶ se referă la obstrucționarea dreptului de

³⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_155_2021_votat.pdf

³⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_183_2021_depers.pdf

³⁶ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_226_21_votat.pdf

acces la sistemul de justiție din cauza neacceptării cererilor de chemare în judecată întocmite în limba rusă.

Neasigurarea acomodării rezonabile a necesităților lingvistice în cadrul sistemului de justiție

În cauzele nr. [270/20](#)³⁷, 290/20, [291/20](#)³⁸, [186/21](#)³⁹, problemele invocate de petiționari în interacțiunea cu instanțele de judecată se referă la neasigurarea traducerii în limba rusă a actelor judecătorești la toate etapele procesului, în special actele finale.

Faptele invocate constituie discriminare în acces la justiție. În repetate rânduri, Consiliu a recomandat capacitatea instanțelor de judecată pe partea unităților de traducători, astfel încât să poată face față necesității de asigurare a traducerilor, garantând persoanelor înțelegerea conținutului actelor procesuale, fără cheltuieli adiționale legate de traducerea acestora.

Consiliul a recomandat Parlamentului Republicii Moldova, inclusiv Comisiei drepturile omului și relații interetnice și Comisiei juridice numiri și imunități să identifice soluții de ordin legislativ pentru a preveni situațiile similare pe viitor.

2.5 Educație

Din totalul de 282 de dosare soluționate pe parcursul anului 2021, pe 10 cauze (3,5%) dintre acestea s-au invocat acțiuni aferente domeniului educației. Respectiv, acțiuni discriminatorii în domeniul educației au fost constatate pe 10% din dosare.

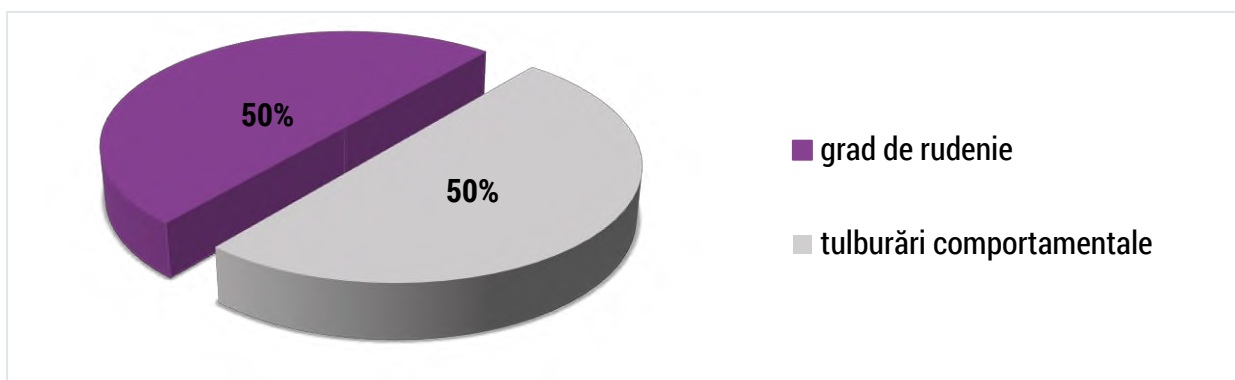


Diagrama nr. 5 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în educație

Aspectele invocate în plângerile examinate de către Consiliu scot în evidență următoarele probleme:

- crearea selectivă a grupelor pentru frecvență zilnică la ore, în baza criteriilor de rudenie cu cadrele didactice;

³⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_270_2020.pdf

³⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_291_2020.pdf

³⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_186_2021_depers.pdf

- refuz în prelungirea relațiilor contractuale din cauza particularităților speciale ale copilului

Crearea selectivă a grupelor pentru frecvență zilnică la ore, în baza criteriilor de rudenie cu cadrele didactice

În anul 2021 se atestă o ușoară scădere a cazurilor de discriminare raportate în domeniul educației, cu toate acestea, în două dintre situațiile adresate la Consiliu, s-a constatat discriminare. Una dintre situații fiind strâns conectată de anumite cerințe impuse de Comisia Națională de Sănătate Publică în contextul pandemiei COVID-19.

Cauza [nr. 229/20](#)⁴⁰ a demarat în rezultatul depunerii unei note de autosesizare a unui membru al Consiliului. Obiectul autosesizării l-a constituit aprecierea practicii de repartizare a elevilor pe subgrupe, în contextul restricțiilor determinate de pandemia COVID-19. Potrivit informațiilor aduse la cunoștința membrului, repartizarea elevilor dintr-un liceu din mun. Chișinău ar fi fost direct determinată de legătura de rudenie dintre elevi și cadrele didactice. Cu alte cuvinte, elevii care sunt rude cu profesorii, frecventau zilnic instituția de învățământ, beneficiind de lecții cu prezența 100% la școală, iar ceilalți elevi învățau după modelul combinat ales.

Consiliul a luat act de faptul că această repartizare ar fi justificată de insuficiența echipamentului necesar pentru organizarea lecțiilor în regim online. Cu toate acestea, Consiliul a subliniat că, în ipoteza în care criteriul real ar fi fost lipsa tehnicii necesare pentru conectare online, în lista elevilor cu prezența 100% la școală urmau a fi incluși și alți elevi, nu doar copiii cadrelor didactice. În aceste circumstanțe, tratamentul preferențial acordat doar elevilor aflați în grad de rudenie cu cadrele didactice este unul discriminator față de elevii care, deși se află în situație similară din cauza lipsei tehnicii necesare, nu au beneficiat de acest tratament preferențial. Respectiv, Consiliul a constatat că faptele examinate reprezintă discriminare pe criteriu de grad de rudenie în procesul educațional.

Consiliul a recomandat administrației instituției de învățământ să se consulte cu comunitatea de părinți și elevi modelele de învățare aplicate în instituția de învățământ în contextul situației epidemiologice din țară sau altor crize similare și să țină cont de posibilitățile tehnice ale elevilor, pentru a le oferi tuturor șanse egale în acces la educație.

Refuz în prelungirea relațiilor contractuale din cauza particularităților speciale ale copilului

O situație discriminatorie față de un copil cu particularități speciale, care necesită o atenție sporită din partea cadrelor didactice, a fost raportată Consiliului în [cauza nr.71/21](#)⁴¹, de o mamă a doi copii, care a

⁴⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_229_2020.pdf

⁴¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_71_2021_votat.pdf

susținut că, deși ambii copii au frecventat aceeași instituție preșcolară, în cazul copilului cu tulburări comportamentale, administrația nu a prelungit relațiile contractuale.

Consiliul nu a reținut motivul invocat de reclamată, și anume situația pandemică din mun. Chișinău și lipsa spațiului disponibil. Din discuția dintre petiționară și directoarea centrului, motivul real al refuzului ar fi faptul că minorul are nevoie de ocupații individuale, iar centrul nu dispune de resurse suficiente (personal) pentru a face față unei astfel de provocări. În plus, Consiliul a reținut și clauza contractuală care stipulează că *"prestatorul își rezervă dreptul de a-și alege copii și de a solicita retragerea unora care nu pot fi integrați în colectivitate sau care, din cauza comportamentului dificil, nu permit (îngreunează) desfășurarea actului educațional"*.

Consiliul a notat că respectiva clauză este una abuzivă, deoarece afectează și dezavantajează preponderent copii care, potrivit stării lor de sănătate, ar putea să se integreze mai dificil în colectivități. Dezavantajul în această situație ar constitui faptul că această categorie de copii riscă să fie marginalizați și să le fie subminate oportunitățile și șansele egale de a beneficia de astfel de programe educaționale.

Examinând circumstanțele cauzei, Consiliul a stabilit că faptele reprezintă discriminare pe bază de particularități speciale ale copilului (presupusă deficiență de incluziune) în acces la serviciile cu caracter educativ. În opinia Consiliului, orice instituție care activează în domeniul educației trebuie să asigure o abordare individualizată a copiilor, bazată pe stimulare și dezvoltarea capacităților și aptitudinilor copiilor și nu pe excluderea celor care le-ar îngreuna desfășurarea actului educațional.

Consiliul a recomandat reclamatei (i) să excludă din contractul de prestări servicii cu caracter educațional clauza discriminatorie; (ii) să dispună organizarea unei sesiuni de instruire în domeniul nediscriminării în special pentru educarea și sporirea capacităților cadrelor didactice în domeniul educației incluzive cu accent pentru incluziunea copiilor despre care se presupune că au probleme de integrare în grup; (iii) să elaboreze un regulament intern în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii în prestarea serviciilor cu caracter educativ.

2.6 Alte domenii

Din totalul deciziilor de constatare, pe 7 cauze (14%) dintre acestea au fost stabilite acțiuni discriminatorii aferente altor domenii.

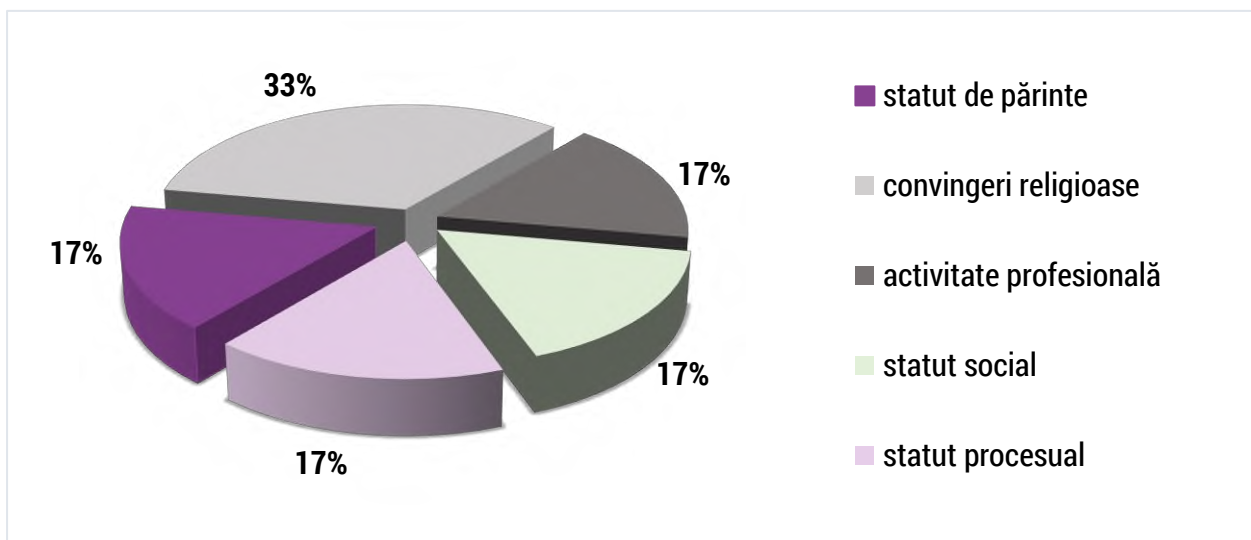


Diagrama nr. 6 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în alte domenii

Aspectele invocate în plângerile examinate de către Consiliu scot în evidență următoarele probleme:

- refuz în acomodare rezonabilă a statutului de părinte în incinta secției de votare;
- practici care sfidează tradițiile culturale și religioase ale membrilor familiei victimelor decedate de COVID-19;
- imposibilitatea de a beneficia de activități recreative pentru unii deținuți;
- restricție de a avea în propria folosință un computer, pentru o categorie de condamnați;
- refuz în acomodare rezonabilă a convingerilor religioase;
- victimizarea deținutului urmare a depunerii plângerii.

Refuz în acomodare rezonabilă a statutului de părinte în incinta secției de votare

O mamă a invocat în [cauza nr. 157/21](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_157_2021_votat.pdf)⁴² că, în timp ce ea își exercita dreptul de a vota în incinta unei secții de votare din Chișinău, copilul ei de 5 ani a fost impus să aștepte afară sub supravegherea unei persoane străine, deoarece pe ușa de la intrare în secția de votare era plasat un anunț prin care se interzicea accesul copiilor în încăpere.

Consiliul a stabilit că măsura de acomodare pusă la dispoziție alegătorilor care s-au prezentat la vot însoțiți de copii (desemnarea unei persoane din cadrul biroului electoral pentru a asigura supravegherea copiilor) reprezintă o decizie discreționară și nu constituie o alternativă adecvată, valabilă și acceptabilă, în special în cazul persoanelor cu copii minori.

⁴² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_157_2021_votat.pdf

Consiliul a constatat că solicitarea petiționarei de a i se permite intrarea în secția de votare, fiind însoțită de copilul său minor, cu condiția ca acesta să poarte mască de protecție, nu impunea o măsură disproporționată sau contrară reglementărilor în vigoare. Refuzul reclamatei de a permite intrarea persoanelor în secția de votare împreună cu copiii, în condițiile în care acestea au fost în imposibilitate de a-i lăsa în grija unei alte persoane, încalcă obligația de asigurare a acomodării rezonabile a statutului de părinte. Respectiv, faptele examinate reprezintă discriminare manifestată prin refuz în acomodare rezonabilă a statutului de părinte.

Consiliul consideră necesar să menționeze că prezența copiilor împreună cu părinții lor la secțiile de votare este un aspect important al educației responsabilității civice a copiilor și a participării lor în luarea deciziilor. În acest sens, părinții ar trebui să fie încurajați să își aducă copiii la secțiile de votare în zilele alegerilor și referendumurilor.

Consiliul a recomandat Comisiei Electorale Centrale să elaboreze un Regulament care să explice conceptul și măsurile de acomodare rezonabilă a diverselor necesități ale alegătorilor, precum și instruirea membrilor birourilor electorale ale secțiilor de votare în privința aplicării acesteia.

Practici care sfidează tradițiile culturale și religioase ale membrilor familiei victimelor decedate de COVID-19

În cauza nr. 262/20⁴³ Consiliul a fost solicitat să examineze, din punct de vedere a corespunderii cu standardele nediscriminării, practica plasării în sicrie a cadavrelor persoanelor decedate de COVID-19 dezgolate și în pungi din polietilenă, precum interdicția privind luarea de rămas bun prin contact direct cu cadavrul.

Consiliul, examinând circumstanțele speței, a constatat că, deși, la nivel normativ nu există nici o prescripție/ restricție în privința modalității predării corpurilor persoanelor decedate de COVID-19 rudelor acestora, în unele regiuni, personalul medical implicat în procedurile de manipulare a cadavrului persoanei decedate de COVID-19, plasa aceste corpuri în saci de polietilenă, neîmbrăcați și în sicrie închise. Consiliul a prezumat că această practică ar fi determinată de informarea insuficientă a personalului medical despre procedurile de control al riscului infectării cu COVID-19, care conduce la sfidarea tradițiilor și convingerilor religioase ale rudelor persoanelor decedate de COVID-19. Consiliul a notat că liniile directoare elaborate de Organizația Mondială a Sănătății și de Centrul European de Prevenire și Control al Bolilor care descriu procedurile de control al riscului infectării cu COVID-19, nu impun plasarea corpurilor defuncțiilor neîmbrăcați în saci de polietilenă și nici nu prescrie obligația de a preda sicriul închis ermetic.

Cât privește interdicția de luare de rămas bun prin contact direct cu cadavrul, Consiliul deși a acceptat că aceasta afectează apropiații și rudele decedaților, procedură care potrivit dogmelor/cutumelor religioase

⁴³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_262_2020.pdf

sau obiceiurilor vizează contactul direct cu cadavrul, a notat că această se justifică obiectiv și rezonabil și se consideră proporțională în contextul balansării măsurilor antiepidemice cu dreptul la respectarea tradițiilor și manifestarea convingerilor religioase.

Consiliul a recomandat Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să instruiască (să distribuie un mesaj clar) personalului medical implicat în manipularea corpurilor persoanelor decedate de COVID-19 despre inacceptabilitatea plasării corpurilor defuncte neîmbrăcate în saci de polietilenă în sicrie închise ermetic.

Imposibilitatea de a beneficia de activități recreative pentru unii deținuți

Anual crește numărul persoanelor deținute care raportează anumite acțiuni discriminatorii în mediul carceral. În [cauza nr. 293/20](#)⁴⁴, petiționarul a invocat că nu beneficiază de aceleași activități recreative precum alți condamnați, notând că sunt favorizați cei care se află în topul ierarhiei sub criminale care persistă în penitenciar.

Consiliul a constatat că o parte din deținuții din Penitenciarul nr. 12-Bender sunt privilegiați. Aceștia, pe lângă standardul de cel puțin o oră pe zi de plimbări/exerciții la aer liber, suplimentar beneficiază de plimbări de câteva ore în incinta ogrăzii penitenciarului, în limitele stabilite de administrația penitenciarului.

Consiliul a respins justificarea reclamatului notând că, deși scopul invocat este unul legitim (protecția vieții și sănătății deținuților), măsurile adoptate (interzicerea generală de a se folosi de beneficiile acordate) nu sunt proporționale. Consiliul a notat că atât timp, cât activitățile suplimentare create de către administrație nu sunt zilnice, nu ar exista nici un impediment disproporțional din punct de vedere al asigurării securității tuturor deținuților, pentru ca aceștia să fie escortați la astfel de activități în alte zile care să nu se suprapună. Aceeași alternativă ar fi valabilă și în cazul sălii de sport.

Consiliul a recomandat administrației Penitenciarului nr. 12-Bender de a asigura deținuților participarea la aceleași activități recreative (aici plimbări suplimentare în curtea penitenciarului și accesul la sala de sport amenajată la etajul 2), iar Administrației Naționale a Penitenciarelor să elaboreze și să implementeze, fără întârziere, un plan de acțiuni pentru eradicarea fenomenului subculturii criminale în instituțiile penitenciare.

Restricție de a avea în propria folosință un computer, pentru o categorie de condamnați

⁴⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_293_2020.pdf

Consiliul a examinat situația deplânsă în [cauza nr. 59/21](#)⁴⁵ în care petiționarul, persoană în privința căreia hotărârea instanței de judecată încă nu a rămas definitivă, a susținut că față de această categorie, există o abordare diferită în partea ce ține de permisiunea de a deține în folosință computer.

Consiliul examinând toate circumstanțele cauzei a identificat următoarea diferență: condamnații la executarea în penitenciare de tip deschis au dreptul să dețină computer, iar restul pot beneficia doar cu permisiunea administrației.

Autoritatea Națională a Penitenciarilor a justificat diferența argumentând că prin acordarea permisiunii de a utiliza computere crește riscul ca învinuitul să intre în contact cu persoanele care au contribuit la săvârșirea infracțiunii pentru denaturarea calității probelor.

Consiliul a respins argumentul respectiv, notând că, în era tehnologiilor informaționale, pentru a stopa și a asigura că nici un obiect din categoria IT nu poate avea conexiune externă, se pot pune în funcțiune dispozitive specifice de blocare a semnalelor de transmitere a datelor. Prin urmare, riscul invocat a fost considerat inadecvat în contextul limitărilor impuse.

Consiliul a recomandat Ministerului Justiției să examineze oportunitatea inițierii procesului de modificare a Statutului executării pedepsei de către condamnați, astfel încât posibilitatea de a avea în folosință computer fără conexiune externă să fie reglementată expres pentru toate categoriile de deținuți. De asemenea, Consiliul a recomandat Autorității Naționale a Penitenciarelor să intervină pe lângă instituțiile penitenciare din subordine cu o circulară prin care să stabilească criterii obiective în privința limitelor discreției administrației referitoare la astfel de solicitări pentru toți deținuții, indiferent de tipul penitenciarului de executare a pedepsei.

Refuz în acomodare rezonabilă a convingerilor religioase

Consiliul a examinat adresarea unui deținut, care în [cauza nr. 232](#)⁴⁶ a susținut că, aflându-se în penitenciar în condiții speciale pentru motive de securitatea personală, nu a avut acces la biserică și serviciile religioase disponibile, precum ceilalți condamnați. Solicitarea petiționarului de a merge la biserică a fost refuzată și alternativele pentru manifestarea religiei nu au fost oferite.

În urma examinării tuturor circumstanțelor, Consiliul a stabilit că faptele constituie discriminare în forma de refuz în acomodare rezonabilă a convingerilor religioase în partea ce ține de manifestarea religiei în perioada februarie-noiembrie 2020.

Consiliul a recomandat administrației Penitenciarului nr. 6 – Soroca să întreprinde măsuri de susținere a alternativelor puse

⁴⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_59_-2021.pdf

⁴⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_232_2020.pdf

în aplicare destinate acomodării rezonabile a convingerilor religioase a deținuților aflați sub protecția statului conform art. 206 Cod de executare atât pentru creștini ortodocși, cât și pentru condamnații de alte confesiuni, în dependența de necesitățile particulare ale acestora, inclusiv prin aplicarea tehnologiilor digitale.

Consiliul a recomandat Administrației Naționale a Penitenciarelor de a atenționa administrația penitenciarelor despre obligația lor de acomodare rezonabilă, prin diferite măsuri/mecanisme de adaptare ținând cont de specificul cazurilor, la necesitățile religioase ale condamnaților.

Victimizarea deținutului urmare a depunerii plângerii

În [cauza nr. 21/21](#), un petiționar care și anterior s-a adresat Consiliului, a susținut că i s-a înrăutățit situația în mediul de detenție.

Consiliul a stabilit că, în privința petiționarului au fost aplicate 9 (nouă) sancțiuni disciplinare într-un interval de o lună, urmare a depunerii unei plângeri la Consiliu. Examinând situația, s-a constatat că numărul sancțiunilor aplicate într-o perioadă scurtă de timp a fost considerabil mai mare prin comparație cu alte perioade, care sunt deduse din materialele prezentate de părți. Reclamata nu a putut argumenta obiectiv și rezonabil situația constatată. Respectiv, Consiliul a stabilit că faptele examinate constituie victimizare.

Consiliul a recomandat Administrației Naționale a Penitenciarelor să întreprindă măsuri de informare și instruire ale angajaților penitenciarelor pentru prevenirea faptelor similare pe viitor; Administrației Penitenciarului nr. 6-Soroca să ia act de faptele constatate și să nu admită/să se abțină de la crearea consecințelor adverse deținuților care se plâng pe acțiuni discriminatorii și/sau celor care depun mărturii în contextul examinării faptelor de discriminare.

CAPITOLUL III. PROMOVAREA EGALITĂȚII

3.1 Campanii de informare și sensibilizare

Creșterea gradului de informare a populației privind fenomenul discriminării, impactul social și individual al acestuia și modalitățile de revendicare a dreptului la egalitate și nediscriminare este una din activitățile de bază în prevenirea și combaterea discriminării.

În virtutea situației pandemice din ultimii doi ani, activitățile de promovare ale Consiliului s-au desfășurat preponderent on-line. Chiar și așa, acestea au ajuns la un număr semnificativ de persoane, inclusiv datorită acțiunilor comune, realizate cu instituții din domeniul drepturilor omului de nivel național, dar și internațional.

În perioada de referință au fost desfășurate 5 campanii de informare și sensibilizare. Cele mai multe dintre acestea au fost organizate în contextul marcării zilelor internaționale în domeniul drepturilor omului.



Campania „ZERO DISCRIMINARE,,

Campanie desfășurată cu ocazia Zilei Internaționale „Zero Discriminare” a avut drept scop fortificarea capacităților femeilor în revendicarea dreptului la egalitate și nediscriminare în Republica Moldova.

„Femei celebre,, - activitate prin care instituția și-a propus să publice istoriile unor femei celebre care au devenit cunoscute prin activitatea desfășurată și au demontat stereotipuri, devenind

astfel exemple care să inspire și să încurajeze femeile în a-și revendica drepturile și a-și pune în valoare propriul potențial.



Sondaj de opinie – activitate la care au participat peste 400 de persoane. Conform datelor circa 45% din respondenți s-au simțit hărțuiți în ultimul an, iar pentru 56%, respectivele acțiuni s-au manifestat în câmpul muncii. Dintre persoanele care s-au simțit hărțuite, 85% au declarat că au fost și martori la acțiuni de hărțuire, dar numai

12% au depus mărturie pentru a susține victima.

Totodată, în cadrul campaniei s-au desfășurat activități precum:

Seminar de instruire – activitate organizată în vederea combaterii hărțuirii, destinat femeilor pentru a le ajuta să identifice cazurile de hărțuire.

„Am avut curaj să mă apăr” – exemple din cazuistica Consiliului privind discriminarea pe criteriul de sex, prezentare cu scopul de a încuraja femeile să nu admită aplicarea tratamentelor discriminatorii.



Campania „suntrOM” desfășurată cu ocazia Zilei Internaționale a Romilor, campania a avut drept scop diminuarea stereotipurilor față de romi, prezentând exemple de istorii de succes ale oamenilor care nu doar că au devenit model pentru comunitatea lor, dar care, prin implicarea lor, au contribuit esențial la schimbarea imaginii romilor în societate, devenind exemple demne de urmat.

„Cunoaște un rom-persoană marcantă” – prezentarea personalităților care, datorită profesionalismului au demonstrat că romii se pot implica activ în viața politică, socială, economică și culturală.

„Sunt OM și mă mândresc că sunt rOM” - istorii ale persoanelor care, datorită implicării personale, au adus schimbări la nivel de comunitate înregistrând succese, inclusiv în procesul de incluziune a romilor.

„Am fost discriminat doar pentru că sunt rOM” – prezentarea succintă a câtorva dintre cazurile examinate de Consiliu în care au fost constatate faptele de discriminare față de persoanele de etnie romă, drept dovadă că acest grup minoritar este marginalizat și vulnerabil.



Campania „Fără discurs de ură”

S-a desfășurat în parteneriat cu Consiliul Europei și s-a axat pe informarea și sensibilizarea populației asupra discursului de ură, formele de manifestare ale acestuia și impactul social pe care îl are acest fenomen.

Spotul video „Fără discurs de ură” elaborat în cadrul campaniei se referă la discursul de ură și elementele constitutive ale acestuia: cine îl poate

genera, în baza căror motive, prin ce canale poate fi diseminat și impactul pe care îl are asupra membrilor societății.

Reportaje stil storytelling – o serie din 6 materiale care reflectă istoriile persoanelor victime ale discriminării, în baza unor criterii protejate de lege: statut HIV+, dizabilitate, orientare sexuală, etnie, religie. Acestea au fost publicate pe platforma on-line Oameni și Kilometri cu un număr de peste 52.300 vizualizări.



Campania „Toți oamenii sunt egali”

Lansată cu prilejul Zilei Internaționale a Drepturilor Omului și desfășurată în parteneriat cu Oficiul Întalului Comisar ONU pentru Drepturile Omului, campania a avut drept scop creșterea gradului de informare a populației asupra respectării dreptului la egalitate, ca instrument de asigurare a oportunităților, dar și sensibilizarea acesteia

asupra adoptării unui comportament non-discriminatoriu.



În cadrul campaniei au fost elaborate fișele informative „Forme de discriminare” – o serie de materiale, care au ca scop informarea populației despre formele de discriminare ca discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea prin asociere, instigarea la discriminare, hărțuirea și victimizarea.

Spotul video elaborat în cadrul aceleiași campanii și publicat în mediul on-line a urmărit scoaterea în evidență a celor mai discriminate grupuri din Republica Moldova, care sunt instituțiile menite să lupte cu fenomenul discriminării în țara noastră precum și care sunt modalitățile de raportare a cazurilor de discriminare.

Publicații



La 31 mai 2021, Consiliul a prezentat cea de-a doua ediție a sumarului celei mai relevante cazuistici a instituției. Volumul se referă la perioada 2016-2018 și cuprinde 178 de decizii atât de constatare a faptului discriminării, cât și de neconstatare, ele fiind divizate pe domeniile în care s-au produs.

Sinteza a fost publicată cu suportul Programului de Drept de Europa de Sud-Est al Fundației Konrad Adenauer.

Alte activități de informare și sensibilizare

„Nu discursului de ură în perioada electorală” -



Activitatea s-a desfășurat în contextul campaniei electorale parlamentare din 2021 și a avut drept scop să atragă atenția tuturor actorilor implicați în procesul electoral asupra discursului de ură, ca fenomen care, în perioada alegerilor ia amploare și se răsfrânge negativ asupra tuturor membrilor societății. Materialele au sintetizat o serie de recomandări pentru candidații electorali, mass-media și populația cu drept de vot, de a evita și taxa discursul de ură, ca instrument manipulator în timpul campaniilor electorale. În același context Consiliul a lansat și un apel public de comun cu organizațiile societății civile și Consiliul de presă, prin care au cerut concurenților electorali să evite în adresările lor discursul instigator la ură și discriminare.

Ziua Internațională a Toleranței



Activitatea s-a desfășurat în parteneriat cu Agenția Relații Interetnice în contextul marcării Zilei internaționale a Toleranței.

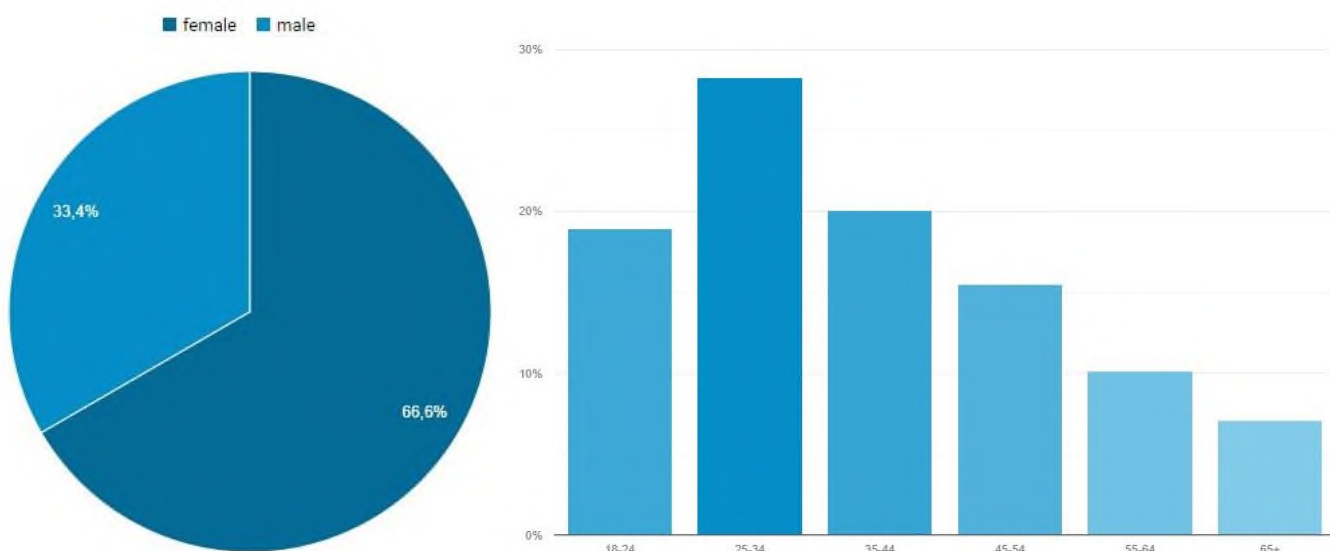
Părerea unor reprezentanți ai minorităților naționale despre cât de tolerantă este țara noastră și ce înseamnă să fii tolerant s-a regăsit în cadrul unui spot video lansat pe data de 16 noiembrie, când la nivel mondial este sărbătorită Ziua Toleranței

3.2 Promovarea activității în mediul online și mass-media

Anul 2021 a continuat să fie o perioadă în care regulile sunt dictate de restricții și recomandări foarte rigide argumentate de situația pandemică la nivel mondial. Astfel, relaționarea cu publicul sa desfășurat doar în format on-line.

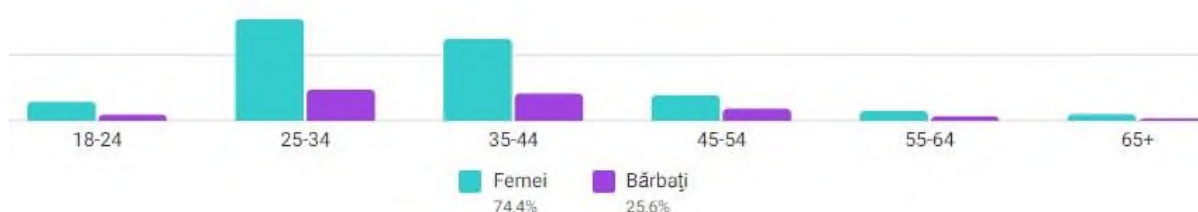
Peste 45 de materiale au ajuns la public prin intermediul site-ului.

Pagina web a Consiliului www.egalitate.md a înregistrat, în această perioadă 19.161 utilizatori noi, cei mai mulți din Republica Moldova, România, Statele Unite, Rusia, Irlanda și Germania. Peste 60% dintre utilizatorii site-ului sunt femei, iar cel mai activ grup de vârstă sunt persoanele între 25 și 34 de ani.



De cele mai multe ori, utilizatorii paginii web caută informație despre fenomenul discriminării, deciziile emise de către Consiliu, calendarul ședințelor de audieri, instrumentul „Depune o plângere” și, abia în ultimă instanță utilizatorii se interesează despre funcțiile vacante scoase la concurs de către instituție.

Peste 2500 de urmăritori ai paginii oficiale de Facebook interacționează constant cu instituția pe această cale. Cele mai active sunt, ca și în cazul paginii web, femeile, acestea reprezintă aproape 75% dintre urmăritori și reprezintă grupul de vârstă 25-34 de ani, date identice cu statistica privind utilizatorii paginii web a Consiliului.



CAPITOLUL IV. ASPECTE SPECIFICE ÎN ACTIVITATEA CONSILIULUI

4.1 Gestionarea plângerilor

Relatarea situației privind protecția împotriva discriminării reieșind din activitatea Consiliului de gestionare a plângerilor.

În anul 2021, la Consiliu au fost adresate 310 plângeri privind faptele de discriminare, iar membrii Consiliului s-au autosesizat pe marginea a 2 situații discriminatorii. Se observă o menținere a tendinței ultimilor ani de creștere a numărului de plângeri ce vizează faptele de discriminare raportate la Consiliu, ceea ce denotă faptul că instituția devine notorie în rândul populației, iar ținând cont de situația în condițiile crizei pandemiei Covid-19, aceste rezultate demonstrează și eficiența metodelor adaptate de raportare a plângerilor.

Statistica relevă că, din totalul persoanelor fizice care s-au adresat Consiliului, raportând o situație de discriminare, 152 au fost bărbați, iar 123 femei. Se atestă o creștere cu 16 la sută a plângerilor adresate de către femei.

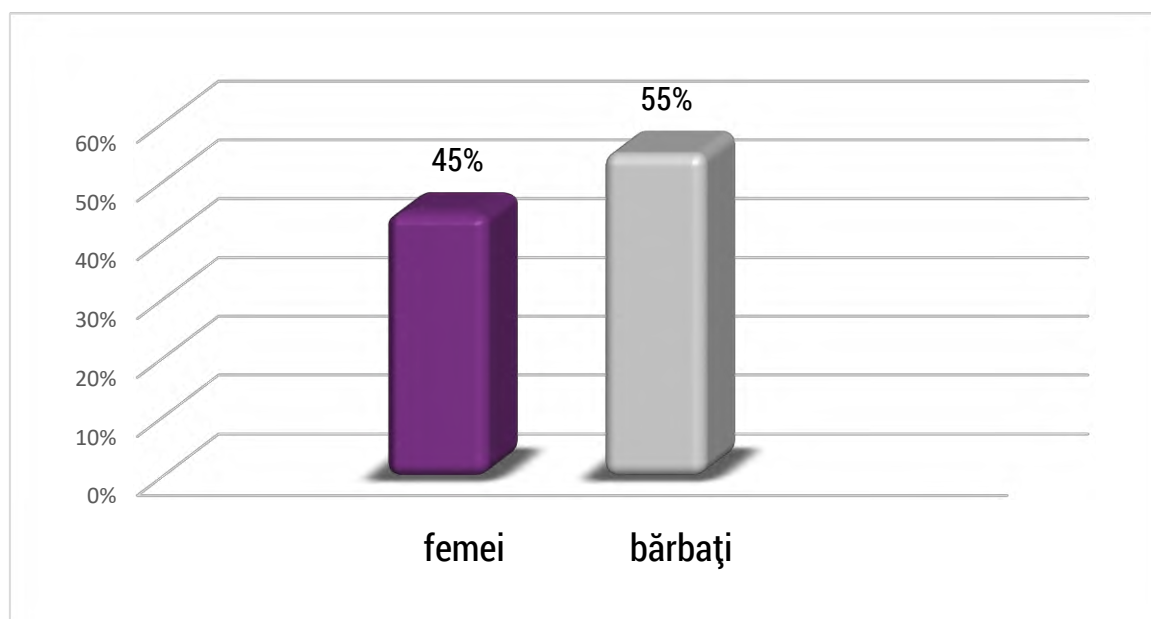


Diagrama nr. 7 Repartizarea plângerilor în funcție de sexul petiționarului

Analiza datelor cu privire la proveniența plângerilor, denotă că 237 de adresări sunt de la persoanele din mediul urban și doar 73 din mediul rural. Deși se observă un decalaj destul de evident, predominând adresările parvenite de la populația urbană, totuși, față de anul 2020 se înregistrează o creștere cu 14% a cazurilor de discriminare raportate de către persoanele care locuiesc în localități rurale.

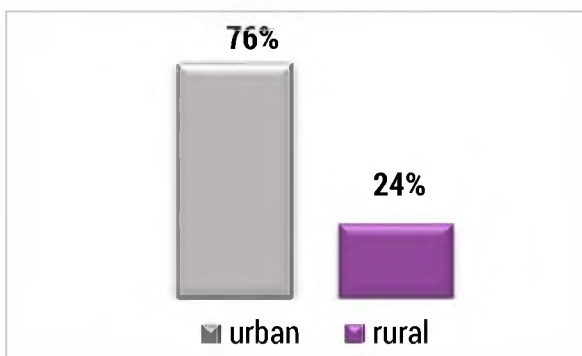
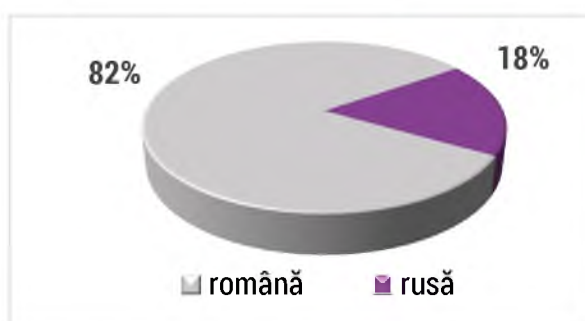


Diagrama nr. 8 Repartizarea plângerilor în funcție de domiciliul petiționarului

Cu referire de limba de formulare a plângerilor adresate Consiliului, se atestă că 256 din acestea au fost formulate în limba de stat, 55 în limba rusă și o plângere a fost scrisă cu alfabet chirilic. Față de anul precedent se înregistrează o scădere cu 37 la sută a adresărilor formulate în limba rusă.

Diagrama nr. 9 Repartizarea plângerilor în funcție de limba în care au fost formulate



În dependență de modalitatea de sesizare, se atestă că plângerile au fost transmise Consiliului prin intermediul: poștei, platformei online, email și personal. Practic, față de anul 2020, a crescut numărul plângerilor depuse de persoanele care s-au adresat personal la sediul instituției, dar se atestă și o creștere a numărului de plângeri expediate prin email.

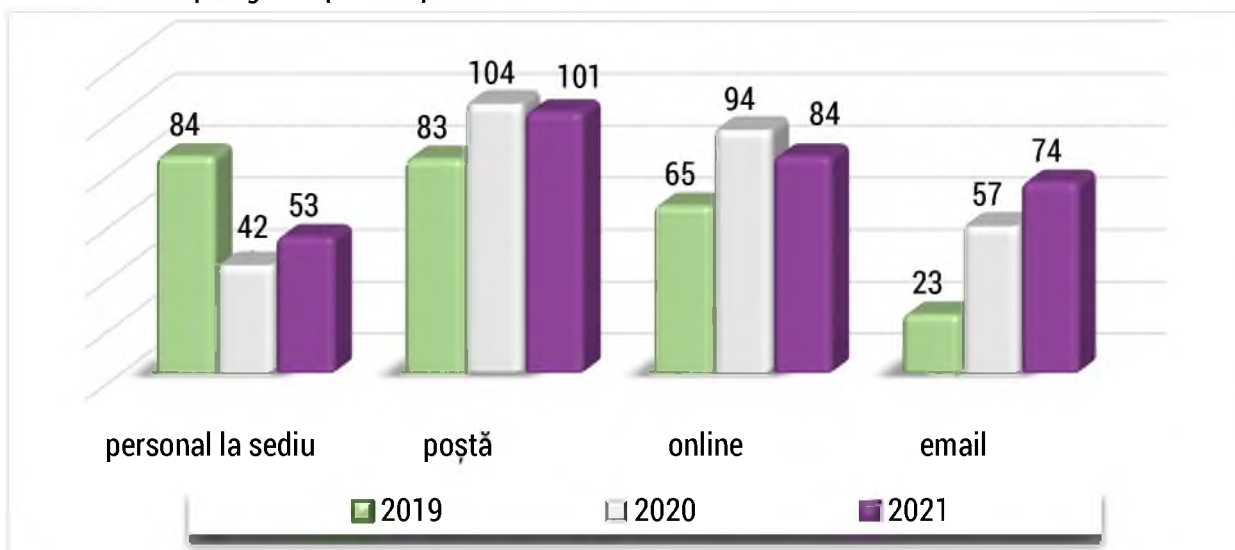


Diagrama nr. 10 Repartizarea plângerilor în funcție de modalitatea de depunere

Cele mai multe plângeri adresate la Consiliu sunt acționate în interes personal, urmate de cele depuse în interesul unui grup, fiind catalogate drept plângeri care au un obiect de impact colectiv, înregistrându-se o ușoară descreștere față de anul precedent - 40 de plângeri. Totodată a crescut numărul plângerilor depuse în interesul unei alte persoane -13, iar în 7 dintre acestea s-a acționat în interesul minorului. Din totalul adresărilor, 22 de plângeri înregistrate au fost redirecționate de la alte autorități, iar 14 au fost depuse prin reprezentant.

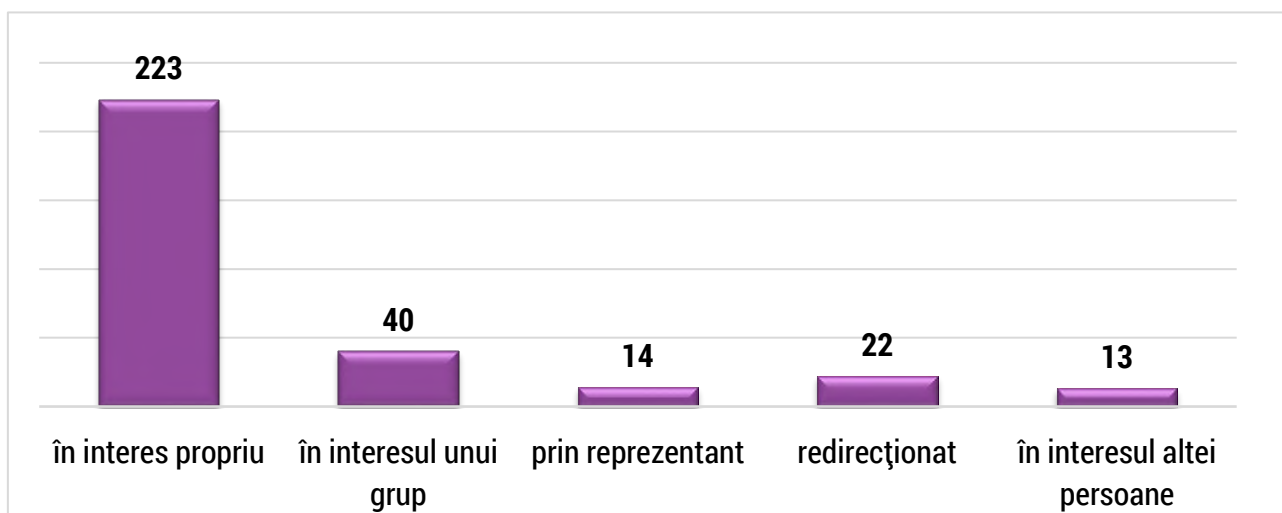


Diagrama nr. 11 Repartizarea plângerilor în funcție de modalitatea de acționare

Numărul dosarelor soluționate de Consiliu, pe parcursul anului 2021, s-a ridicat la cifra de 282. Din numărul total de dosare finalizate, 255 au fost soluționate prin emiterea deciziilor, 10 dosare au fost soluționate pe cale amiabilă, iar 2 plângeri au fost retrase. Pe marginea a 15 adresări au fost emise avize consultative.

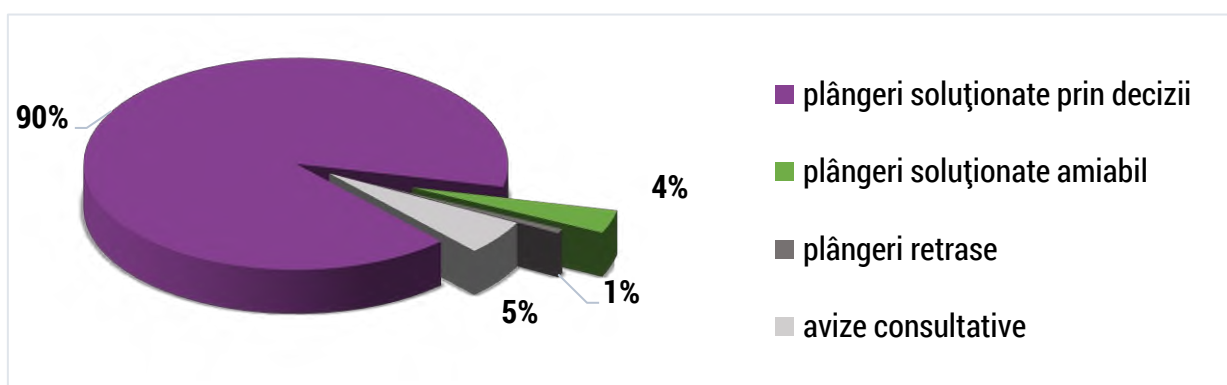


Diagrama nr. 12 Date privind soluționarea cazurilor de discriminare raportate la Consiliu

Din numărul total de dosare demarate pe parcursul anului 2021, la data de 31 decembrie 2021, 69 dosare au rămas în examinare pentru anul 2022.

În funcție de complexitatea cazurilor, termenul de examinare a plângerilor aflate pe rol la Consiliu a variat, între 30 și 90 de zile. Comparativ cu anul precedent, în 2021, se atestă o ușoară creștere a numărului

cauzelor examinate în termen de până la 60 de zile. De asemenea, se constată o scădere cu 7 la sută a plângerilor examinate într-un termen ce depășește 90 de zile.

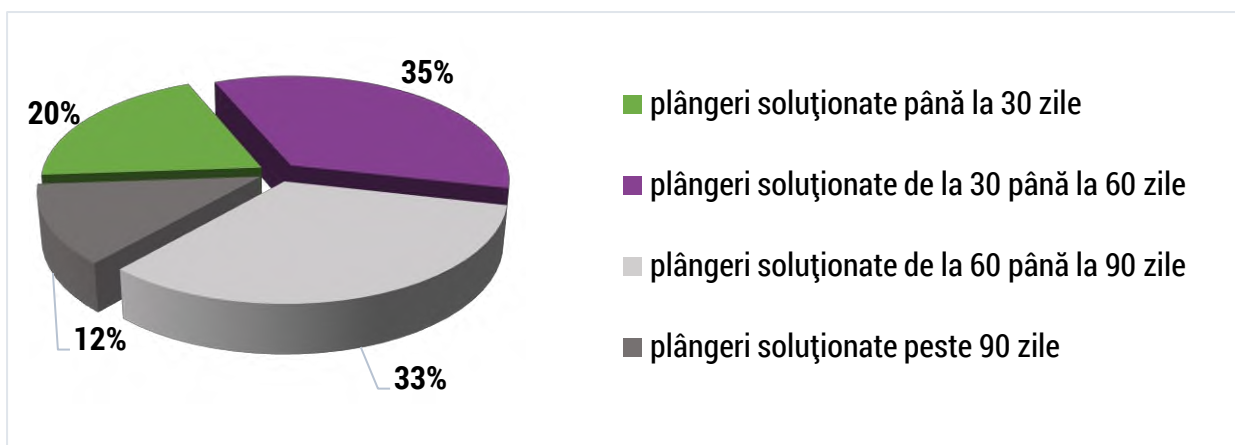


Diagrama nr. 13 Date privind termenul de examinare a plângerilor examinate de Consiliu

În perioada de raportare, dintre cele 255 dosare soluționate prin decizii, faptul discriminării a fost stabilit în 49 de decizii, ceea ce constituie 19 la sută. În comparație cu anul 2020, se înregistrează o scădere cu 33% a deciziilor de constatare a discriminării. Pentru 47 de cauze s-au emis decizii de neconstatare, iar 155 de plângeri au fost declarate inadmisibile. Totodată, pentru 4 cauze au fost emise decizii de încetare. Prin urmare, la fel ca și în anul precedent, se menține ridicat numărul deciziilor de inadmisibilitate, ceea ce denotă că, deși petiționarilor le este cunoscută activitatea Consiliului, aceștia nu cunosc elementele constitutive ale faptelor de discriminare.

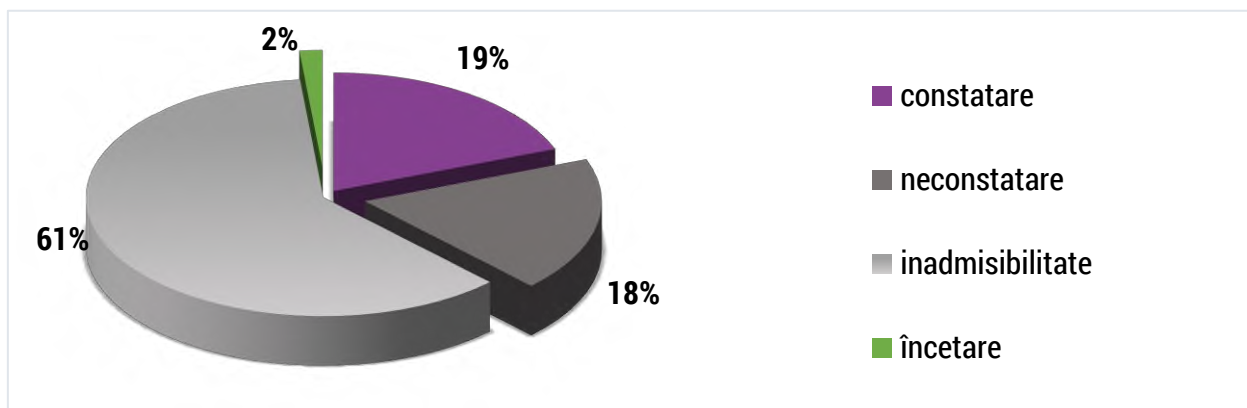


Diagrama nr. 14 Date privind tipul deciziilor emise

Dezagregând datele cu privire la deciziile de constatare în dependență de domeniile în care s-au raportat faptele de discriminare, rezultatele arată că dintre cele 49 decizii emise, 12 - câmpul muncii; 12 - lezarea demnității; 9 decizii se raportează la domeniul acces la bunuri și servicii disponibile publicului; 7 - acces la justiție; 2 - educație; 7 decizii la alte domenii.

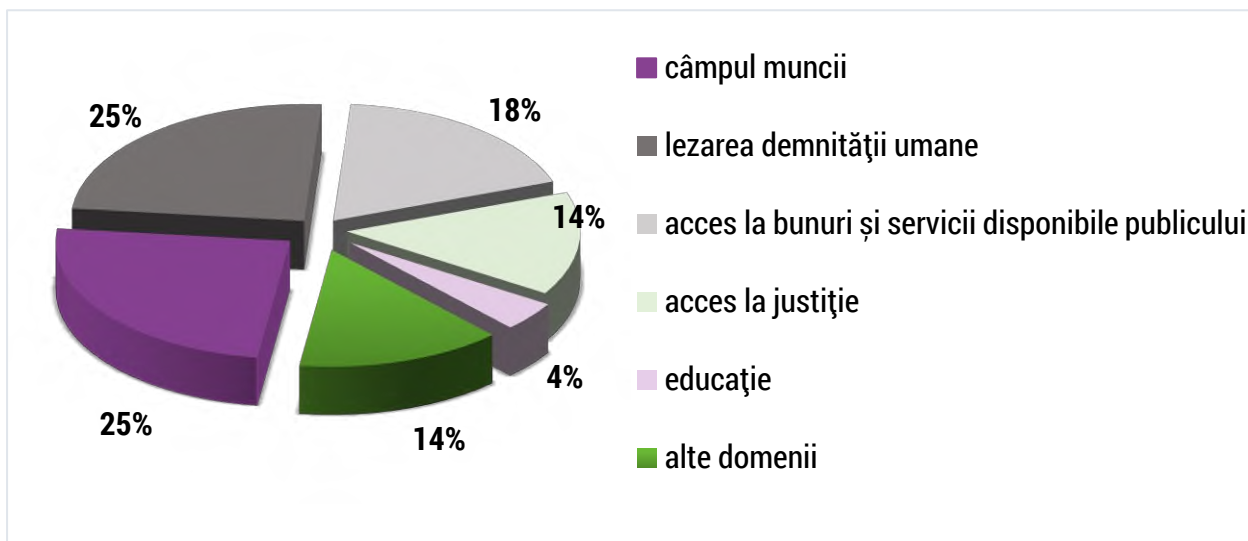


Diagrama nr. 15 Repartizarea deciziilor în dependență de domeniul constat

Analiza deciziilor prin prisma formei de discriminare arată că predominantă este discriminarea directă 35%, urmată de instigarea la discriminare, fiind înregistrată în 25% din totalul deciziilor de constatare a discriminării.

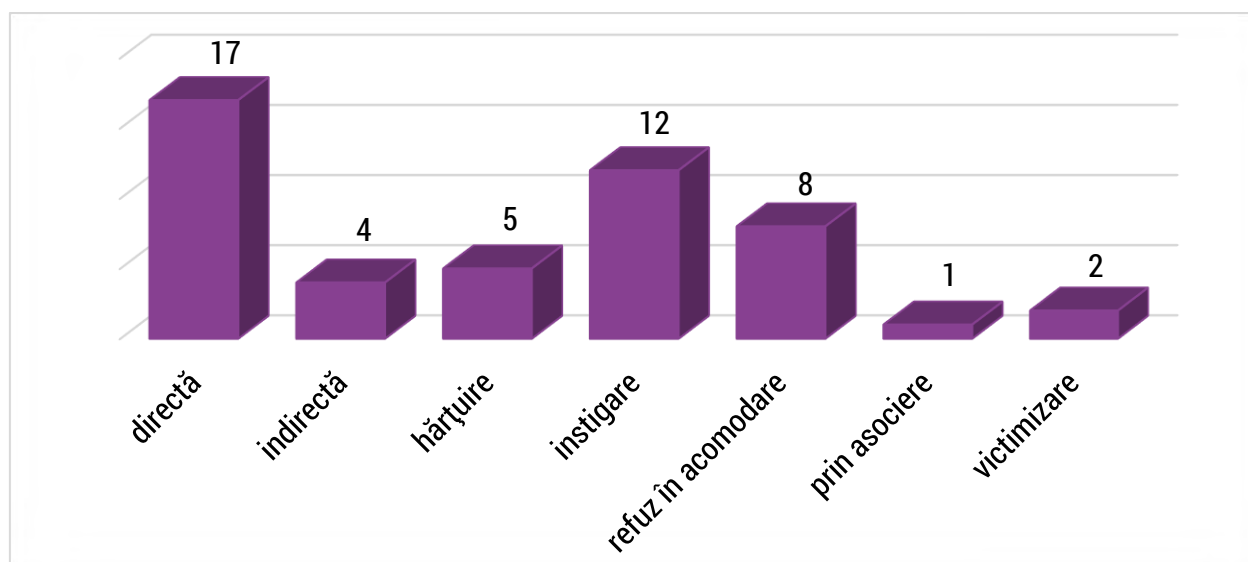


Diagrama nr.16 Repartizarea deciziilor în dependență de formele de discriminare

Dacă e să ne referim la persoanele care au săvârșit fapte de discriminare, analiza arată că cele mai multe sunt comise de cele din domeniul public.

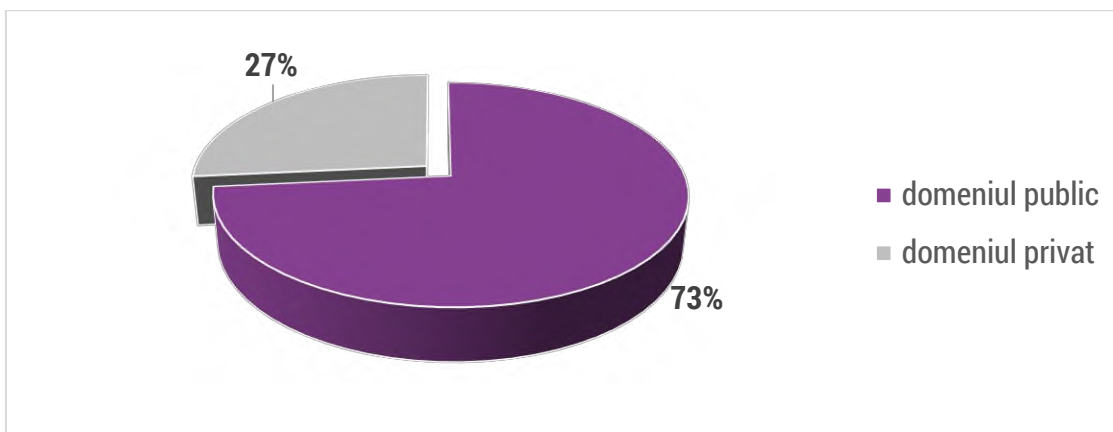


Diagrama nr.17 Repartizarea deciziilor în dependență de domeniul de activitate al persoanelor care au comis fapte de discriminare

Criteriile protejate din perspectiva legii, care cel mai frecvent au stat la baza faptelor de discriminare sunt: genul/ sexul, limba, originea etnică, dizabilitatea.

Domenii Criteria protejate	Câmpul muncii	Acces la servicii și bunuri disponibile publicului	Lezarea demnității umane	Justiție	Educație	Alte domenii	TOTAL%
sex/gen/maternitate	5,9	2,0	7,8				15,7
limbă	2,0	3,9		13,7			19,6
dizabilitate		5,9	2,0				7,9
origine etnică/ culoare			11,8				11,8
afiliere/apartenență politică	2,0	3,9					5,9
convingeri religioase		2,0				3,9	5,9
opinie	3,9						3,9
orientare sexuală			3,9				3,9
vârstă	3,9						3,9
statut de pensionar	2,0						2,0

statut social						2,0	2,0
statut procesual						2,0	2,0
alt criteriu similar	3,9	3,9			3,9	3,9	15,7
Total,%	23,5	21,6	25,5	13,7	3,9	11,8	100,00

Tabelul nr. 2 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor Consiliului (% din deciziile de constatare)

4.2 Interferența cu instanțele de judecată

În anul 2021 au fost contestate în instanță deciziile emise pe 33 dosare: 11 de constatare, 9 de neconstatare și 13 de inadmisibilitate. Dintre acestea, 8 decizii au fost contestate de către persoane juridice de drept public.

Totodată, pe parcursul anului 2021, au continuat acțiunile de reprezentare în instanță pe cele 97 de decizii contestate în anii precedenți. Per ansamblu, s-a asigurat reprezentarea pentru 124 dosare.

În anul 2021, procedurile judiciare s-au finalizat pe 17 dosare. Dintre acestea, pe 9 dosare au fost menținute deciziile, iar 7 au fost anulate și 1 parțial anulată. Astfel, 53% din dosare reprezintă câștig de cauză.

Pe parcursul anului 2021, în calitate de autoritate publică competentă în materia nediscriminării, Consiliul a depus în instanțele de judecată 12 concluzii. În 3 cazuri Consiliul a fost atras în proces pentru a depune concluzii în privința susținerii reparării prejudiciului material și moral cauzat în urma actului de discriminare. În alte 9 litigii, Consiliul a prezentat concluziile în privința constatării faptelor de discriminare.

Pe parcursul anului 2021 membrii Consiliului nu au întocmit nici un proces-verbal contravențional, conform competenței de soluționare a cauzelor contravenționale atribuite prin art. 423⁵ din Codul contravențional.

4.3 Monitorizarea implementării recomandărilor înaintate de către Consiliu

Una dintre prioritățile Consiliului de ordin permanent este monitorizarea gradului de implementare a recomandărilor pe care le-a emis în anul anterior. Respectiv, pe tot parcursul anului 2021, instituția a monitorizat implementarea recomandărilor formulate în anul 2020, atât în baza deciziilor emise, cât și în baza avizelor consultative.

Sub aspect metodologic, Consiliul a dezagregat recomandările după câteva criterii: domeniul aferent, caracterul acestora (general și individual) și tipul lor (de eliminare, de prevenire, de sancționare și de satisfacție).

Recomandările cu caracter general sunt cele care vizează îmbunătățirea situației din perspectiva egalității a unui grup de persoane. Recomandările individuale țin de remedierea situației particulare a victimelor discriminării.

În dependență de tipul recomandărilor, Consiliul le clasifică după cum urmează:

- recomandări de eliminare a faptei de discriminare – cele care includ obligația subiecților de a face;
- recomandări de prevenire a faptelor de discriminare pe viitor – cele care includ obligația subiecților de a nu face;
- recomandări de tip sancționare – care includ demersuri de intentare a procedurii disciplinare în privința persoanelor care au admis fapte discriminatorii în activitatea lor și cele de pornire a procedurilor contravenționale;
- recomandări de satisfacție – cele prin care Consiliul a îndemnat subiecții care au admis fapte de discriminare să-și prezinte scuzele pentru acțiunile lor.

Nivelul de implementare a recomandărilor înaintate de către Consiliu în anul 2020

În anul 2020 Consiliul a formulat 183 de recomandări, dintre care: 9 au vizat domeniul educației; 13 domeniul justiției; 29 au fost aferente lezării demnității; 59 au vizat câmpul muncii; 69 au vizat accesul la bunuri și servicii disponibile publicului; 5 recomandări au vizat alte domenii.

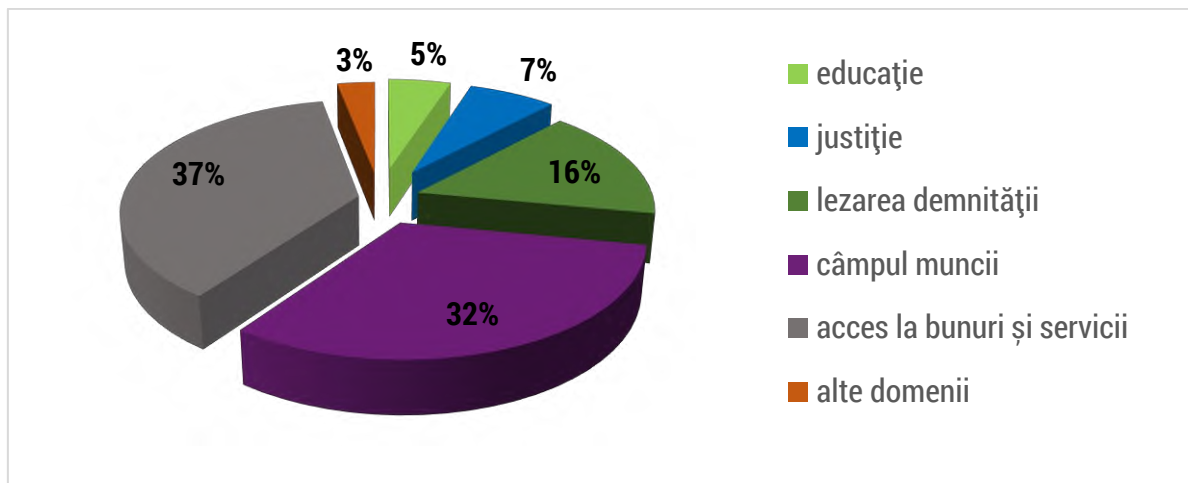


Diagrama nr.18 Repartizarea recomandărilor în dependență de domeniu

În dependență de caracterul recomandărilor formulate de către Consiliu în anul 2020, este de menționat că 130 dintre acestea au avut caracter general și 53 - caracter individual.

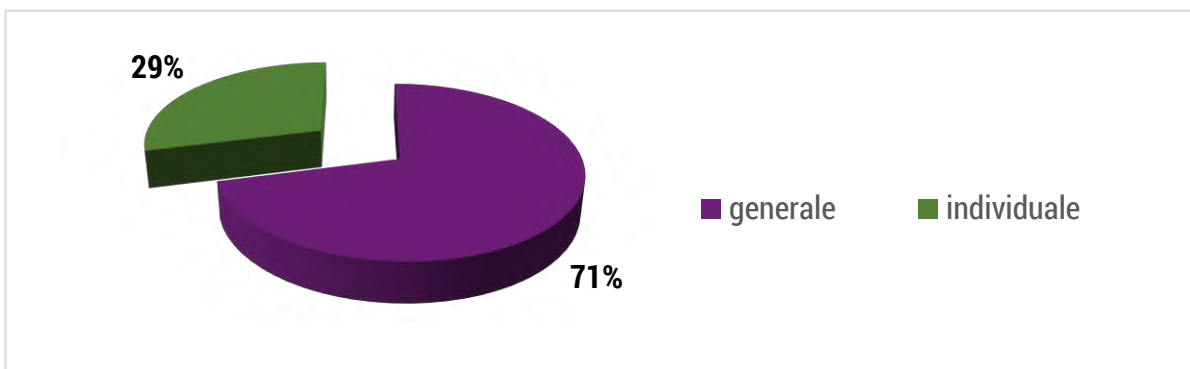


Diagrama nr. 19 Repartizarea recomandărilor în dependență de caracterul acestora

Potrivit tipului recomandărilor, 98 dintre acestea au constituit recomandări de prevenire, 61 au vizat eliminarea situațiilor discriminatorii, 18 fiind de satisfacție și 6 de sancționare.

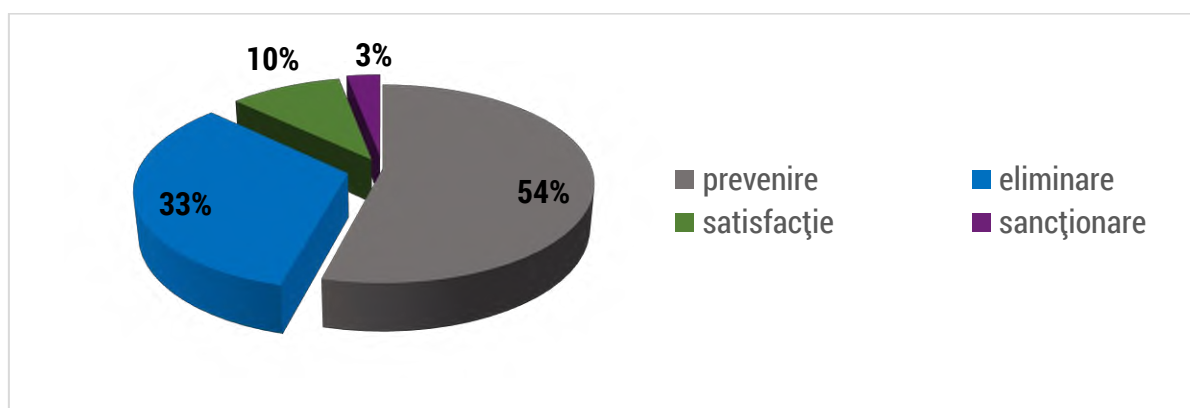


Diagrama nr.20 Repartizarea recomandărilor în dependență de tipul acestora

Analizând informațiile parvenite despre implementarea recomandărilor formulate de către Consiliu în anul 2020, putem constata că doar 40 dintre acestea au fost implementate, iar alte 54 se află în proces de monitorizare, 63 rămân deocamdată neimplementate, iar 26 dintre ele au fost contestate în instanțele de judecată.

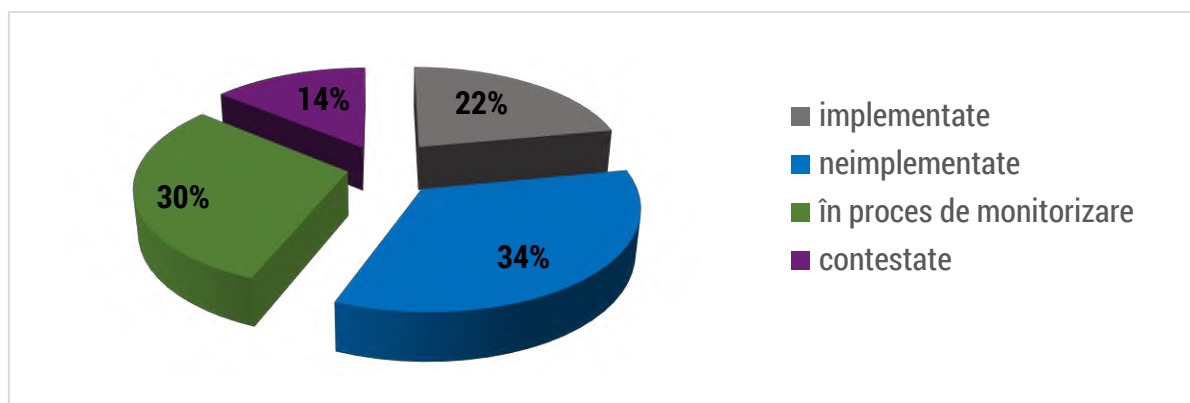


Diagrama nr.21 Gradul de implementare a recomandărilor

Din totalul recomandărilor implementate, 29 (72%) au un impact colectiv. Dintre ele trebuie menționate cele care s-au soldat cu următoarele realizări de impact social major:

- asigurarea interpretării simultane a informațiilor de interes public comunicate de către persoanele responsabile, în special cu privire la pandemia COVID-19, prin angajarea unui interpret în limbajul mimico-gestual⁴⁷;
- implementarea mecanismului de identificare a necesităților populației în servicii medicale, pentru planificarea eficientă a volumului asistenței medicale și serviciilor medicale⁴⁸;
- asigurarea accesului persoanelor cu mobilitate redusă în clădirile Agențiilor și Centrelor poștale din subordinea Întreprinderii de Stat Poșta Moldovei, prin amenajare adecvată, conform normativelor în vigoare⁴⁹;
- asigurarea continuității serviciului pentru beneficiari (persoane cu grad de dizabilitate fără termen) de către Consiliul Raional Dubăsari prin revizuirea componentei bugetare pe segmentul protecție socială și alocarea resurselor financiare suficiente⁵⁰;
- eliminarea practicilor discriminatorii față de asistenții personali care îngrijesc persoanele cu dizabilități severe, prin încheierea cu aceștia a contractelor individuale de muncă fără termen, în baza circularei Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale adresate tuturor structurilor teritoriale de asistență socială⁵¹;
- implementarea serviciului de plasament pentru beneficiarii ai căror asistenți personali se află în concediu anual de odihnă, de către Direcția Generală Asistență Socială și Sănătate din subordinea Primăriei municipiului Chișinău⁵².
- asigurarea dreptului de reexaminare a pensiei pentru persoanele cu dizabilități care, după stabilirea pensiei de dizabilitate, continuă să muncească și să achite contribuții de asigurări sociale.

Printre rezultatele obținute în baza implementării celor 11 (28%) recomandări cu caracter individual, formulate de către Consiliu în anul 2020, pot fi menționate următoarele:

- eliminarea din spațiul public a materialelor publicitare sexiste⁵³;
- prezentarea scuzelor pentru comportamentul intimidant, neetic⁵⁴;
- intervenirea asupra graficului de muncă, astfel încât angajata să poată realiza obligațiile sale părintești⁵⁵;

⁴⁷ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_118_2020.pdf

⁴⁸ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_204_2019.pdf

⁴⁹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_01_2020.pdf

⁵⁰ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_50_-2020.pdf

⁵¹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_50_-2020.pdf

⁵² http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_110_2020_semnare.pdf

⁵³ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_112_-2020.pdf

⁵⁴ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_248_2019.pdf; http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_02_-2020.pdf; http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_129_2020_semnare.pdf

⁵⁵ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_129_2020_semnare.pdf

- întreprinderea măsurilor adecvate de acomodare rezonabilă și incluziune a persoanei aflate în detenție, prin plasarea acesteia în celulă acomodată (inclusiv blocul sanitar) și prin oferirea serviciilor adecvate de sprijin⁵⁶.

Din totalul recomandărilor neimplementate, una ține de Ministerul Educației și Cercetării, câte două țin de competența Ministerului Justiției și Guvernului, trei de competența Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, iar altele patru de competența Parlamentului.

Deși, din anul 2013 Consiliul depune constant eforturi în vederea eliminării barierelor lingvistice, problema discriminării pe criteriul de limbă în acces la justiție rămâne până în prezent una actuală. Parlamentul nu a întreprins măsuri pentru identificarea soluțiilor de ordin legislativ întru asigurarea accesibilității sistemului de justiție pentru vorbitorii limbii de comunicare interetnică.

Este de menționat că, în procesul de monitorizare a implementării recomandărilor formulate în deciziile sale, Consiliul a constatat eficiența redusă a recomandărilor privind atragerea la răspundere disciplinară a persoanelor care au săvârșit fapte de discriminare. Acest lucru se datorează faptului că termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare potrivit art. 209 din Codul muncii expiră până la încheierea procedurii administrative și transmiterea deciziei emise de Consiliu reclamatului.

Date generale despre implementarea recomandărilor înaintate de către Consiliu în anul 2021

În anul 2021, Consiliul a formulat 100 recomandări. Ca și în anii precedenți, cele mai multe dintre acestea s-au referit la accesul persoanelor la bunuri și servicii disponibile publicului.

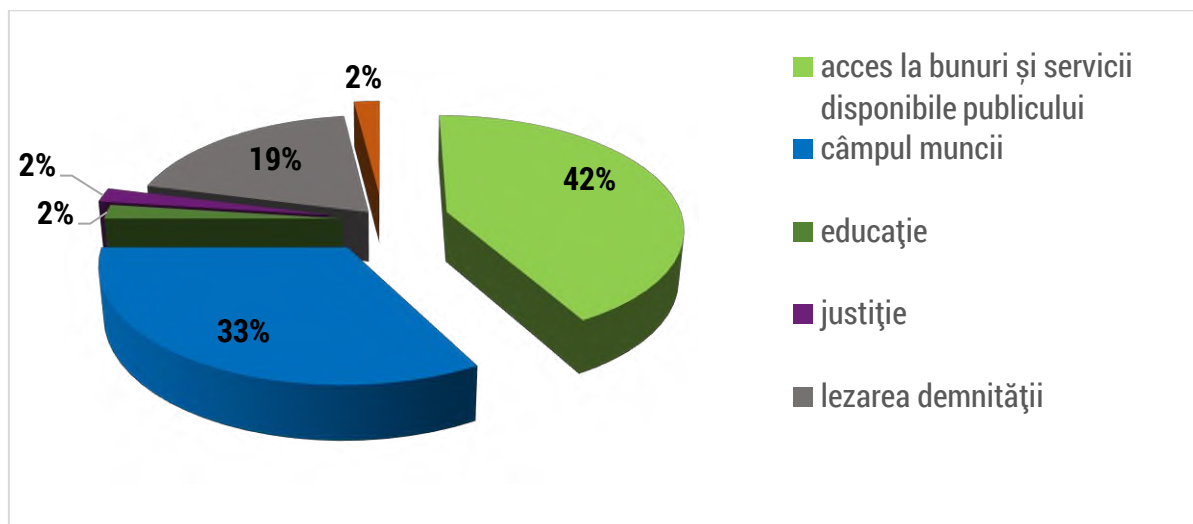


Diagrama nr. 22 Repartizarea recomandărilor formulate în 2021, în dependență de domeniu

După caracterul acestora 68% de recomandări au caracter general și 32% - caracter individual.

Potrivit tipului recomandărilor, 54 au constituit recomandări de prevenire, 29 - de eliminare, 15 - de satisfacție și 2 - de sancționare.

⁵⁶ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_111_2020_semnare.pdf

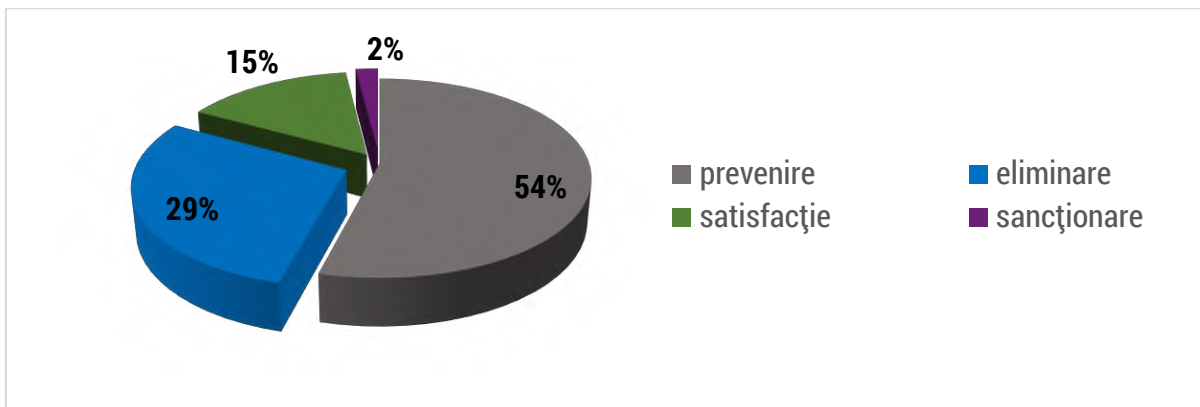


Diagrama nr. 23 Repartizarea recomandărilor formulate în 2021, în dependență de tipul acestora

Gradul de implementare a recomandărilor formulate de către Consiliu în anul 2021 urmează să fie monitorizat pe parcursul anului 2022.

Recomandări privind îmbunătățirea situației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității formulate anterior perioadei de raportare

Totodată, Consiliul monitorizează și gradul de implementare a recomandărilor formulate în perioadele anterioare celei de raportare. Acestea se referă mai mult la recomandările ce țin de completarea/modificarea unor acte legislative sau proiecte de acte normative, conform standardelor nediscriminării.

În șirul acestora se înscrie recomandarea Consiliului, formulată încă în anul 2017 la art.8 al Legii nr.156/1998, articol care prevedea că persoanele care s-au aflat în concediu de îngrijire a copilului până la vârsta de trei ani, precum și persoanele care au îngrijit de persoane cu dizabilități, la etapa de calculare a pensiei, pentru perioadele de stagiu necontributive beneficiau de calcularea venitului mediu din salariu minim pe economie. Pe de altă parte, militarii prin contract, judecătorii și procurorii beneficiau, la etapa de calculare a pensiei pentru perioadele necontributive, de venitul mediu din salariu mediu pe economie. Diferența semnificativă dintre salariul mediu pe economie și cel minim dezavantaja femeile și ducea la calcularea unei pensii mai mici pentru acestea. La recomandarea Consiliului, în anul 2021, Legea cu privire la sistemul de pensii a fost modificată, iar prevederea discriminatorie a fost eliminată.

Tot la capitolul recomandărilor cu implementare tardivă, dar de impact social semnificativ vom menționa recomandarea Consiliului formulată în anul 2015⁵⁷ și implementată în anul 2021 referitor la expunerea și la feminin a profesiilor din Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova.

4.4 Capacitatea instituțională

Managementul eficient al resurselor umane determină considerabil nivelul de realizare al obiectivelor strategice ale Consiliului.

⁵⁷ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/decizie_273_2015_depersonalizat_6154520-1.pdf?fbclid=IwAR1fUa6GYxciWg1hYMxjh6nYXbFR6kHSYwwCA_ciryX_HP_gc8IPWE2AhU

Efectivul limită de personal pentru anul 2021 a fost de 20 de unități, în corespundere cu Statutul de personal aprobat la 31.01.2019. Rata de ocupare din numărul total de unități constituie 65%, în descreștere cu 10% față de anul 2020. Totodată, la finele anului 2021 se atestă o lipsă de circa 47% a personalului de execuție, antrenat nemijlocit în activitatea de examinare a plângerilor depuse la Consiliu și de examinare a corespunderii legislației la standardele privind nediscriminarea. Deficitul de personal se explică prin migrația personalului, dar și prin interesul scăzut al specialiștilor față de funcțiile vacante pentru care se anunță concurs, motivat de salarizarea mică în raport cu gradul înalt de complexitate pentru munca desfășurată. În total, în perioada de raportare, au fost angajate 6 persoane. Din cele 5 funcții vacante scoase la concurs, 5 au fost ocupate, iar alte 9 persoane s-au eliberat în baza cererii de demisie. În aceste condiții, volumul de lucru pentru angajați este în continuă creștere.

În perioada de referință, vârsta medie a personalului din cadrul Consiliului este de 40 de ani, comparativ cu 38 de ani în anul 2020.

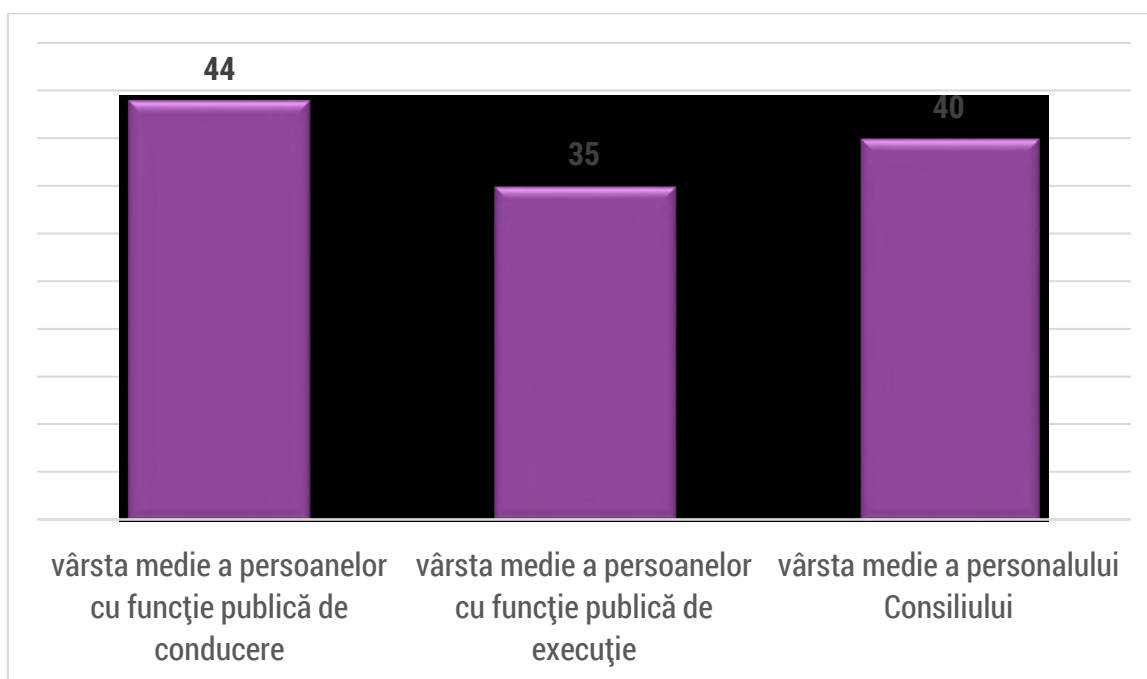


Diagrama nr. 24 Personalul Consiliului pe categorii de vârstă

Din numărul total de angajați, 7 persoane dețin diploma de licență în domeniul juridic, 5 persoane dețin diploma de masterat, 1 persoană deține titlul de doctor în științe, iar 1 persoană își desfășoară studiile post universitare de master. Deși instituția pledează pentru o politică a egalității de gen și tratamentului egal între femei și bărbați în procesul de recrutare, ponderea bărbaților în structura posturilor ocupate este de 8%, iar cea a femeilor este de 92%.

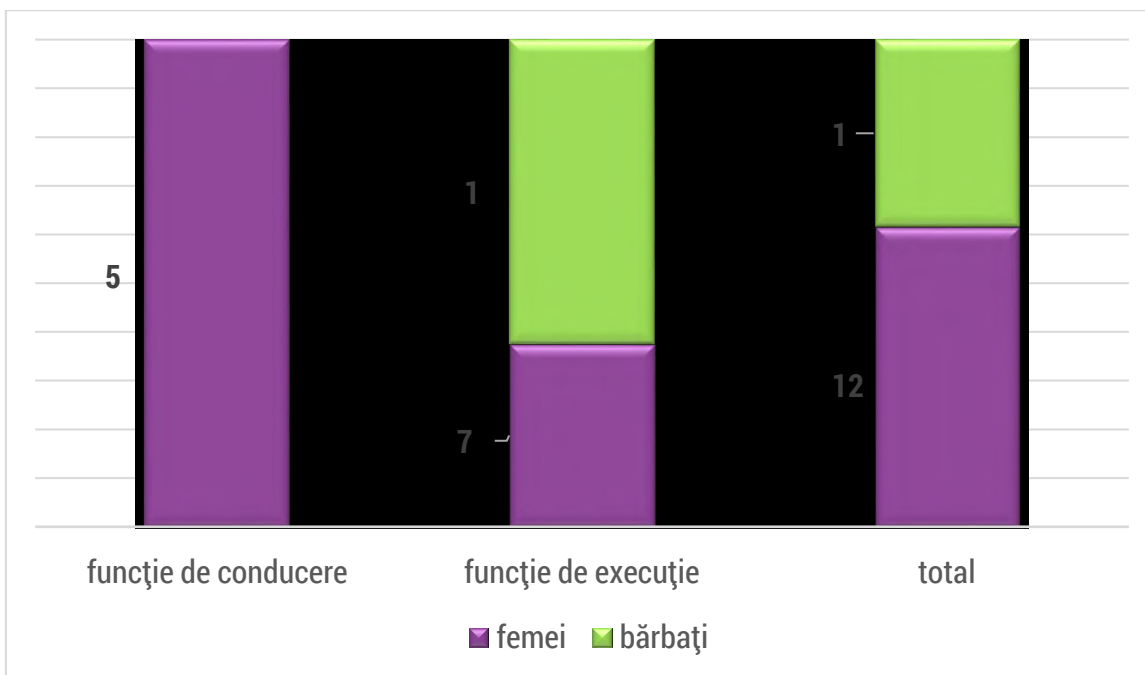


Diagrama nr. 25 Personalul Consiliului în funcție de gen

Cele mai multe persoane cu funcție publică de execuție au o vechime în muncă între 5 și 10 ani. Din aceeași categorie doua persoane au vechimea de muncă între 2 și 5 ani, iar altele două – între 0-2 ani. Două persoane cu funcție publică de conducere au o vechime de muncă între 15 și 20 ani. Din aceeași categorie două persoane au între 5 și 10 ani, iar o persoană între 10-15 ani vechime în muncă.

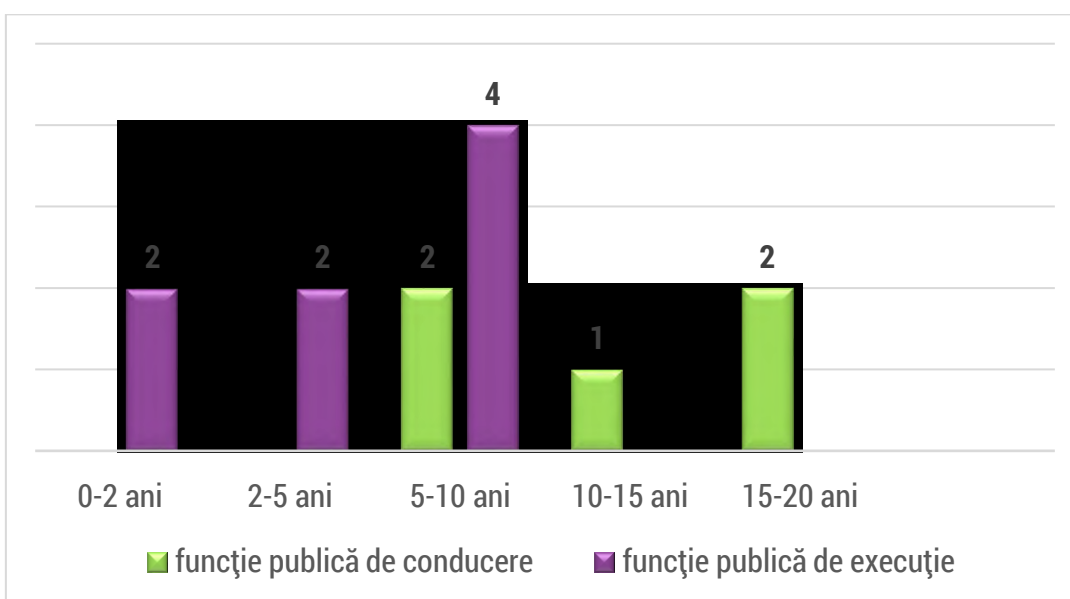


Diagrama nr. 26 Vechimea în muncă a personalului Consiliului

Din numărul total de angajați funcționari publici din cadrul Consiliului, 1 persoană a fost debutantă.

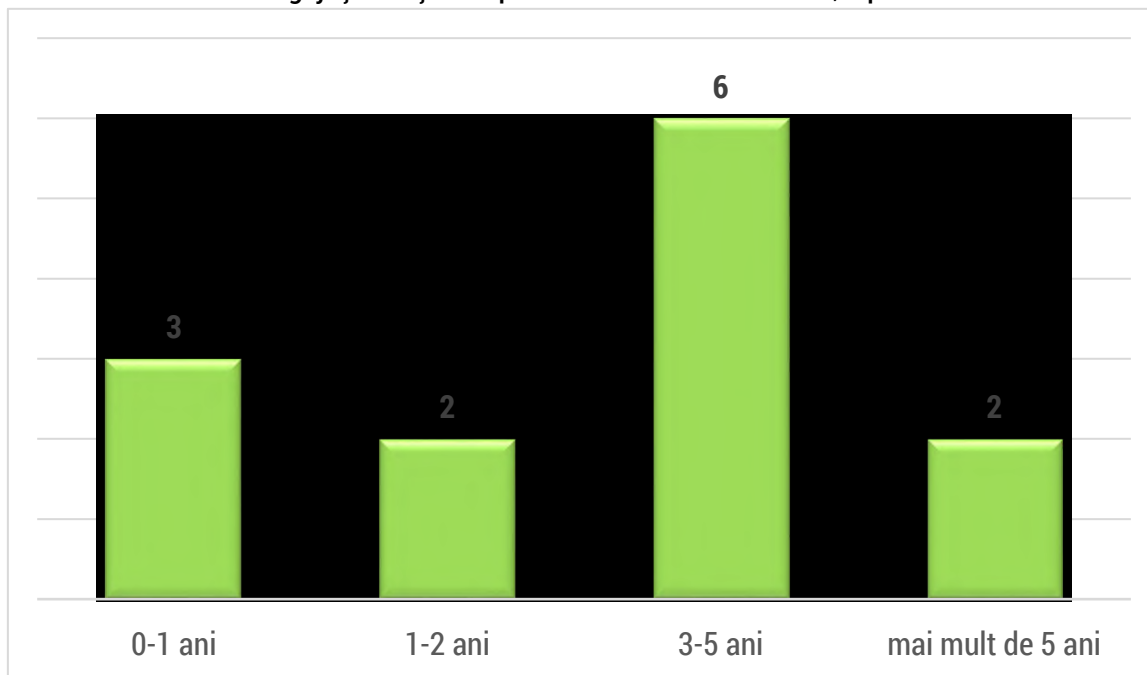


Diagrama nr. 27 Vechimea în muncă în cadrul Consiliului

Pentru că în procesul de obținere și menținere a unui nivel înalt de profesionalism este nevoie de un sistem continuu și eficient de dezvoltare profesională, funcționarii publici din cadrul Consiliului sunt antrenați în diferite activități de instruire, care, în perioada de raportare, în virtutea restricțiilor dictate de situația pandemică, s-au desfășurat preponderant în format on-line.

4.5 Resurse financiare

Pentru necesitățile Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării în anul 2021 au fost prevăzute mijloace financiare în mărime de 4730,5 mii lei din bugetul de stat. Din aceste sume au fost alocate: pentru retribuirea muncii angajaților – 2847,7 mii lei, pentru remunerarea membrilor Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării – 522,0 mii lei, pentru achitarea mărfurilor și serviciilor – 1170,8 mii lei, pentru achiziționarea mijloacelor fixe – 190,0 mii lei. Nivelul executării bugetului pentru anul 2021 constituie 97 % în sumă totală de 4586,4 mii lei.

CAPITOLUL V. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII

Parlamentul Republicii Moldova:

- Să ratifice Protocolul Opțional la Pactul Internațional ONU cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale;
- Să ratifice Protocolul Opțional nr. 3 la Convenția ONU cu privire la Drepturile Copilului;
- Să ratifice Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- Să identifice soluții de ordin 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;

Guvernul Republicii Moldova:

- Să demareze procesul de modificare/completare a art. 86 alin. (1) lit. y1) Codul Muncii, astfel încât să se explicitizeze că angajatorul poate să recurgă la aplicarea acestor prevederi în cazul în care măsura va putea fi justificată obiectiv și rezonabil potrivit scopului urmărit.

Ministerul Justiției:

- Să inițieze procesul de modificare a Statutului executării pedepsei de către condamnați, astfel încât posibilitatea de a avea în folosință computer fără conexiune externă să fie reglementată expres pentru toate categoriile de deținuți.

Ministerul Sănătății:

- Să inițieze procesul de modificare a prevederilor pct. 9 subpct. 10 din Regulamentul privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice și a Contractului-tip de management al instituției aprobat prin HG nr. 1016/2016, astfel încât să asigure un tratament egal femeilor și bărbaților în procesul de ocuparea a funcțiilor vizate;
- Să instruiască, distribuind un mesaj clar personalul medical implicat în manipularea corpurilor persoanelor decedate de COVID-19, despre inacceptabilitatea plasării corpurilor defuncte neîmbrăcate în saci de polietilenă în sicrie închise ermetic.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale:

- Să elaboreze un proiect de act normativ prin care să fie instituite măsuri pozitive tranzitorii față de persoanele care au îngrijit persoane cu dizabilități severe în perioada 01.01.2020 – 01.01.2022, fără a fi angajate în calitate de asistent personal, astfel încât să asigure înlăturarea dezavantajului suportat de acestea, rezultat din aplicarea normelor discriminatorii ce au reglementat baza de calcul a venitului mediu lunar asigurat pentru această categorie de persoane până la adoptarea Legii nr. 127/2021 pentru modificarea Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii.

Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare

- Să excludă pct. 9 subpct. 5 din Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției de director executiv al Instituției Publice „Agenția pentru Dezvoltarea și Modernizarea Agriculturii” aprobat prin Ordinul nr. 717p din 25 noiembrie 2020.

Administrația Națională a Penitenciarelor și instituțiile subordonate:

- Să întreprindă măsuri de susținere a alternativelor puse în aplicare destinate acomodării rezonabile a convingerilor religioase a deținuților aflați sub protecția statului conform art. 206 Cod de executare atât pentru creștini ortodocși, cât și pentru condamnații de alte confesiuni, în dependența de necesitățile particulare ale acestora, inclusiv prin aplicarea tehnologiilor digitale;
- Să elaboreze și să implementeze un plan de acțiuni pentru eradicarea fenomenului subculturii criminale în instituțiile penitenciare;
- Să nu admită/să se abțină de la crearea consecințelor adverse deținuților care se plâng pe acțiuni discriminatorii și/sau celor care depun mărturii în contextul examinării faptelor de discriminare și să întreprindă măsuri de informare și instruire a angajaților penitenciarelor la subiect;
- Să stabilească criterii obiective în privința limitelor discreției administrației referitoare la solicitările deținuților de a deține computere pentru toți deținuții, indiferent de tipul penitenciarului de executare a pedepsei;
- Să asigure tuturor deținuților participarea la aceleași activități recreative (plimbări suplimentare în curtea penitenciarului, accesul la sala de sport).

Comisia Electorală Centrală:

- Să elaboreze un Regulament care să explice conceptul și măsurile de acomodare rezonabilă a diverselor necesități ale alegătorilor;
- Să instruiască membrii birourilor electorale ale secțiilor de votare în privința aplicării măsurilor de acomodare rezonabilă a diverselor necesități ale alegătorilor.

Ministerul Afacerilor Interne

- Să reexamineze durata de valabilitate a actului de identitate pentru persoanele care au renunțat la numărul de identificare de stat și la evidența automatizată în Registrul de stat al populației.

Autoritățile publice locale:

- Să trateze în mod egal persoanele fizice și juridice, care activează în condiții similare, pentru a asigura o sarcină fiscală egală;
- Să nu admită, în activitatea lor, exprimări instigatoare la discriminare pe criteriul de origine etnică.

Primarul general al mun. Chișinău

- Să asigure identificarea măsurilor corespunzătoare privind accesibilizarea pasajului subteran de pe bulevardul Dacia, în apropierea IMSP Spitalul Clinic Municipal nr. 1, cu întreprinderea cel puțin a următoarelor acțiuni: (i) instalarea pavajului tactil de avertizare în culori contrastante față de

suprafața căilor pietonale din fața subteranei și a pasajului subteranei, precum și față de suprafața scărilor, la începutul și sfârșitul scărilor din ambele părți ale subteranei; (ii) montarea benzilor contrastante pe treptele scărilor; (iii) montarea barelor de orientare pentru nevăzători de-a lungul întregului pasaj al subteranei; (iv) realizarea acțiunilor de amenajare a trecerii subterane/supraterane pietonale care ar permite persoanelor cu dizabilități locomotorii utilizatoare de fotolii rulante să se deplaseze autonom pe ambele părți ale bd. Dacia;

- Să asigure evaluarea gradului de accesibilitate a infrastructurii drumurilor și pasajelor subterane din municipiul Chișinău și să coordoneze procesul de elaborare și implementare a unui program municipal privind asigurarea accesibilității în acest domeniu.

Consiliul Municipal Chișinău

- Să adopte și să finanțeze un program municipal privind asigurarea accesibilității infrastructurii drumurilor și pasajelor subterane.

Instituțiile de învățământ:

- Să consulte cu comunitatea de părinți și elevi modelele de învățare aplicate în contextul situației epidemiologice din țară sau altor crize similare și să țină cont de posibilitățile tehnice ale elevilor, pentru a le oferi tuturor șanse egale în acces la educație.

Prestatori de servicii educaționale private

- Să organizeze sesiuni de instruire pentru sporirea capacităților cadrelor didactice în domeniul educației incluzive;
- Să aprobe un regulament intern în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii în prestarea serviciilor cu caracter educativ;
- Să nu admită în contractul de prestări servicii cu caracter educațional clauze discriminatorii.

Politicienii:

- Să nu admită declarațiile sexiste și instigatoare la discriminare;
- Să nu admită evidențierea etniei într-un context necorespunzător;
- Să fie prudenți la exprimările publice, astfel încât prin declarațiile sale să nu eticheteze și/sau ofenseze reprezentanții grupurilor vulnerabile, ceea ce ar putea conduce la creșterea intoleranței în societate;

Angajatorii:

- Să nu admită acțiuni de intimidare și victimizare la locul de muncă;
- Să elaboreze și să aprobe un regulament intern privind neadmiterea hărțuirii la locul de muncă;
- Să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y1) Codul Muncii în mod arbitrar, ci doar în situațiile când există o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit;
- Să instruiască în domeniul nediscriminării personalul responsabil de recrutare.

Prestatorii de servicii de transport:

- Să elaboreze o instrucțiune metodologică în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii destinată echipajelor care sunt antrenate în prestarea serviciilor de transport public și celor în regim de taxi;
- Să instruiască șoferii în vederea asigurării deservirii nediscriminatorii a călătorilor.

Compania aeriană Air Moldova:

- Să înceteze practica de semnare a contractelor de muncă pentru perioadă determinată cu personalul care activează la bordul navelor și să încheie contracte de muncă pe perioadă nedeterminată.

Mass-media:

- Să nu admită evidențierea etniei într-un context necorespunzător.