



**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 Sfânt 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/ 625 din 22, 03 2019

Parlamentul Republicii Moldova

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, în conformitate cu art. 12 alin.(2) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, vă remite pentru documentare Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2018.

Totodată, vă informăm că raportul poate fi consultat pe pagina web-oficială a Consiliului la rubrica Publicații/Rapoarte, având următoarea adresă electronică: <http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Raport-CPEDAE-2018.pdf>.

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 2018

Chișinău, 2019

CUPRINS

INTRODUCERE	3
SUMAR EXECUTIV.....	4
CAPITOLUL I. PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII	7
1.1 SITUAȚIA PRIVIND PERCEPȚIA EGALITĂȚII	7
1.2 SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN CÂMPUL MUNCII	11
1.3 SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN ACCES LA BUNURI ȘI SERVICII DISPONIBILE PUBLICULUI	19
1.4 SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN DOMENIUL EDUCAȚIEI	32
1.5 SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN ALTE DOMENII	34
CAPITOLUL II. PROMOVAREA EGALITĂȚII	39
2.1 CAMPANII DE INFORMARE ȘI SENSIBILIZARE	39
2.2 ACTIVITĂȚI DE INSTRUIRE	40
2.3 PARTENERIATE STABILITE	41
2.4 PROMOVAREA ACTIVITĂȚII ÎN MEDIUL ON-LINE ȘI MASS-MEDIA	42
2.5 MONITORIZAREA FENOMENULUI DE DISCRIMINARE REFLECTAT ÎN MASS-MEDIA	45
CAPITOLUL III. ASPECTE SPECIFICE ÎN ACTIVITATEA CONSILIULUI	46
3.1 GESTIONAREA PLÂNGERILOR	46
3.2 GRADUL DE IMPLEMENTARE A RECOMANDĂRIILOR FORMULATE ÎN DECIZII	51
3.3 INTERFERENȚA CONSILIULUI CU INSTANȚELE DE JUDECATĂ	54
3.4 PROIECTE DERULATE DIN FONDURI EXTERNE	55
3.5 CAPACITATEA INSTITUȚIONALĂ	57
3.6 RESURSE FINANCIARE	60
CAPITOLUL IV. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII	61

INTRODUCERE

Creat în anul 2012, în baza Legii cu privire la asigurarea egalității nr.121/2012, Consiliul, prin realizarea misiunii sale de prevenire și combatere a discriminării, asigurare a egalității și promovare a diversității, contribuie la crearea unei societăți incluzive, unde oamenii se bucură de oportunități egale și 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.

Acționând în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice, Consiliul este constituit din 5 membri, care nu au apartenență politică și sunt numiți de Parlament pentru o perioadă de 5 ani.

În anul 2018 mandatul membrilor, numiți odată cu fondarea Consiliului, a expirat. Astfel, în urma concursului public organizat de Parlament, pe 15 iunie 2018, au fost numiți în calitate de membri ai Consiliului: Ian Feldman, Svetlana Doltu, Andrei Brighidin, Victorina Luca și Evghenii Alexandrovici Goloșceapov. Prin votul unanim al membrilor în calitate de președinte al Consiliului a fost ales Ian Feldman.

Raportul reprezintă o sinteză a activităților desfășurate de către Consiliu pe parcursul anului 2018, reliefând o descriere amplă a situației privind fenomenul discriminării în Republica Moldova. Totodată, în baza cazuisticii Consiliului, raportul identifică și înaintază o serie de recomandări, în scopul prevenirii și combaterii discriminării.

Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2018 a fost elaborat în temeiul art. 12 alin. (2) al Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și a fost aprobat în cadrul ședinței Consiliului din 05 martie 2019.

SUMAR EXECUTIV

Raportul prezintă constatările și recomandările făcute de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității în anul 2018.

Capitolul I reflectă situația privind percepția fenomenului discriminării și a egalității în rândul populației Republicii Moldova. De asemenea în acest capitol se prezintă situația în câmpul muncii, în acces la bunuri și servicii disponibile publicului, în domeniul educației și justiției, precum și alte domenii, din perspectiva cazuisticii Consiliului și a analizei legislației în vigoare.

Rezultatele Evaluării atitudinilor populației generale față de persoanele în etate și ale chestionarului on-line realizat de către Consiliu în 2018 arată că fenomenul discriminării rămâne unul de actualitate în Republica Moldova, 90% din participanți fiind de părere că în Republica Moldova există discriminare. Totuși, problematica discriminării nu este percepută ca fiind una dintre cele mai stringente provocări ale societății. Doar 3% din respondenții Studiului privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova, realizat în 2018, au recunoscut existența și importanța acesteia.

Analiza comparativă a rezultatelor studiilor privind percepțiile și atitudinile față de egalitate, realizate în 2015 și 2018, arată o scădere a indicelui distanței sociale față de diverse grupuri minoritare din Republica Moldova, ceea ce denotă o creștere a nivelului toleranței în rândul populației. Cu toate acestea, nivelul cel mai redus de acceptare rămâne a fi față de persoanele LGBT, persoanele care trăiesc cu HIV/SIDA, romi, foști deținuți.

O tendință alarmantă în câmpul muncii constituie discriminarea persoanelor angajate, dar care au statut de pensionar pentru limită de vârstă. Cauza acestei discriminări este determinată de aplicarea arbitrară de către angajatori a prevederilor art. 86 lit.y¹⁾ Codul muncii, care permite concedierea salariaților din simplul motiv că dețin statutul de pensionar pentru limita de vârstă. Alte probleme identificate de Consiliu în cadrul relațiilor de muncă ar fi: refuzul de reîncadrare în câmpul muncii pe motivul maternității, distribuirea diferențiată a sarcinilor de lucru în baza criteriului de activitate similară celei sindicale, hărțuirea în câmpul muncii din cauza apartenenței politice, remunerarea inegală pe motiv de activitate sindicală, acordarea premiilor anuale în dependență de criterii politice, plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea cerințelor care exclud sau defavorizează anumite persoane. Pentru a preveni manifestările discriminatorii în procesul de recrutare, Consiliul a elaborat Ghidul practic la întocmirea anunțurilor de recrutare și Ghidul practic pentru angajatori în vederea prevenirii manifestărilor discriminatorii la interviul de angajare. Totodată, pe site-ul Consiliului egalitate.md a fost dezvoltată aplicația Verifică anunțul care permite oricărei persoane să testeze orice anunț de angajare pentru a urmări dacă acesta corespunde principiului nediscriminării.

Accesul la bunuri și servicii disponibile publicului rămâne și în 2018 domeniul în care se invocă cele mai multe fapte de discriminare. Problemele identificate de Consiliu în perioada de referință au fost: discriminarea continuă prin asociere pe criteriul de dizabilitate în realizarea dreptului la pensie, lipsa unei formule de calcul diferențiată, în dependență de gradul de dizabilitate la calcularea venitului minim garantat, care acordă dreptul la ajutorul social, lipsa mecanismului de punere în aplicare a acomodării rezonabile în acces la prestații de asistență socială, impedimente la funcționarea serviciilor sociale, lipsa mecanismului de neaplicare a măsurii arestului preventiv persoanelor grav bolnave, situații discriminatorii în accesarea serviciilor de transport, refuz în acomodarea rezonabilă a convingerilor la perfectarea actului de identitate, nerespectarea standardelor de accesibilitate în blocurile locative, indisponibilitatea site-urilor instituțiilor de stat în limba rusă, nerespectarea prevederilor referitoare la limba de comunicare în relațiile cu instituțiile statului și refuzul la prestarea serviciilor bancare candidaților electorali.

Deși, Studiul privind educația incluzivă în Europa și Republica Moldova: acomodare rezonabilă, accesul la educație și nediscriminare constată că Republica Moldova a înregistrat progrese în reformarea sistemului educațional în ceea ce privește educația incluzivă, totuși cazuistica Consiliului scoate în evidență existența anumitor bariere, cum ar fi: alocarea neeficientă a resurselor financiare destinate educației incluzive, lipsa sau insuficiența cadrelor didactice de sprijin și a unor specialiști (psihologi, psihopedagogi, logopezi), atitudinea reticentă a cadrelor didactice față de copiii cu nevoi educaționale speciale în procesul de integrare a acestora în sistemul educațional.

În domeniul justiției, în anul precedent s-a înregistrat o creștere a cazurilor de discriminare, fie că este vorba despre prevederi din Codul penal necorespunzătoare standardelor privind nediscriminarea, fie protecția inegală în procesul de investigație a cauzelor penale ce a vizat persoana cu dizabilități intelectuale, fie profilarea rasială sau lipsa accesibilității lingvistice în sistemul judecătoresc.

Cât privește alte domenii, Consiliul a constatat neacomodarea rezonabilă a convingerilor pacifiste la îndeplinirea serviciului militar și lezarea demnității prin declarații sexiste sau comentarii care răspândesc prejudecăți față de un anumit grup.

Capitolul II reprezintă un sumar al activităților de promovare a egalității care urmăresc informarea și sensibilizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice. Consiliul a declarat anul 2018 drept Anul dialogului între generații și al gratitudinii față de persoanele 60plus și, în acest context, a desfășurat campania de sensibilizare „Învățăm prin dialogul între generații”. Totodată, Consiliul a desfășurat și Campania de informare „Drepturi egale pentru comunități rurale” în localitățile Congaz (raionul Comrat), Tvardița (raionul Taraclia), Corlăteni (raionul Râșcani), Sipoteni (raionul Călărași), Slobozia Mare (raionul Cahul) și Vărzărești (raionul Nisporeni) pentru a spori a gradul de abilitare juridică a persoanelor din mediul rural în vederea revendicării dreptului la nediscriminare.

Pentru a se asigura că informația despre conceptul discriminării, formele acesteia, criteriile protejate, precum și despre procedura de examinare a plângerii în fața Consiliului, va putea fi înțeleasă de cât mai multe persoane, Consiliul a transpus Legea cu privire la asigurarea egalității într-un limbaj simplificat și accesibil și a tradus ghidul petiționarului în încă patru limbi, acesta fiind disponibil pe pagina web a Consiliului în limba română, rusă, ucraineană, găgăuză, bulgară, romani. Totodată, ghidul petiționarului poate fi accesat și în versiunea sonoră și Braille.

Contribuția Consiliului la respectarea și implementarea de către reprezentanții statului a principiilor egalității și nediscriminării s-a materializat în 2018 prin instruirea a 896 de persoane, crearea și integrarea pe pagina web egalitate.md a cursului online de învățare E-egalitate, care cuprinde 9 module: conceptul de discriminare, criterii protejate, comportamente interzise, excepții justificate, domenii de aplicare, procedura în fața Consiliului și, la final, un test de autoevaluare a cunoștințelor.

Monitorizarea mass-mediei de către Consiliu, din perspectiva reflectării fenomenului discriminării și a grupurilor vulnerabile, arată că acestea au fost oglindite în peste 100 de materiale apărute în sursele de informare. Consiliul a constatat, cu regret, că mass-media diseminează discursurile de ură și instigatoare la discriminare, având la bază, în special, criteriul de orientare sexuală, gen, originea etnică și limbă.

În capitolul III se regăsesc aspectele specifice ale activității Consiliului cu privire la gestionarea plângerilor, gradul de implementare a recomandărilor formulate în decizii, interferența Consiliului cu instanța de judecată, proiectele derulate din fonduri externe și capacitatea instituțională. În 2018, Consiliul a înregistrat o creștere cu 61% a cazurilor de discriminare raportate, atingând cifra de 247 plângeri. Consiliul a constatat faptul discriminării în 39% din totalul deciziilor adoptate. Tabloul deciziilor emise de către Consiliu în 2018 indică asupra a patru criterii care se mențin în top pe parcursul ultimilor 2 ani: dizabilitate/stare a sănătății, limbă, sex/gen, statut de pensionar. În anul 2018 gradul de implementare a recomandărilor formulate de Consiliu a constituit un subiect prioritar pe agenda Comisiei parlamentare drepturile omului și relații interetnice. Comisia a emis o decizie prin care a solicitat Guvernului să execute recomandările formulate de către Consiliu, să elaboreze și să prezinte Parlamentului proiectele de acte legislative ce se impun reieșind din recomandările Consiliului.

Recomandările din capitolul IV sunt adresate tuturor actorilor vizați, în vederea prevenirii și combaterii faptelor de discriminare.

CAPITOLUL I. PREVENIREA ȘI COMBATerea DISCRIMINĂRII

1.1 SITUAȚIA PRIVIND PERCEPȚIA EGALITĂȚII

Una dintre atribuțiile Consiliului prevăzută expres în art.12 alin. (1) lit.e) din Legea nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității, este colectarea informației despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național, informație rezumată în studii și rapoarte de specialitate.

În anul 2018, la o distanță de 3 ani, Consiliul, cu sprijinul partenerilor de dezvoltare, a repetat evaluarea percepțiilor și atitudinilor din societate față de egalitate, iar rezultatele se regăsesc în Studiul privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova. Spre deosebire de studiul realizat în anul 2015, cel din anul 2018 reflectă și părerile participanților care fac parte din diferite grupuri minoritare, ceea ce permite o evaluare mai complexă a fenomenului de discriminare în Republica Moldova. Realizarea studiului a fost posibilă grație sprijinului Proiectului comun al Uniunii Europene și Consiliului Europei „Susținerea eforturilor naționale în prevenirea și combaterea discriminării în Republica Moldova”, parte a programului Parteneriat pentru Buna Guvernare. Același Proiect a susținut Consiliul și la Evaluarea atitudinilor populației generale față de persoanele în etate¹ și la colectarea informației despre fenomenul discriminării prin intermediul unui chestionar online.

Studiul privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova a avut ca obiective majore:

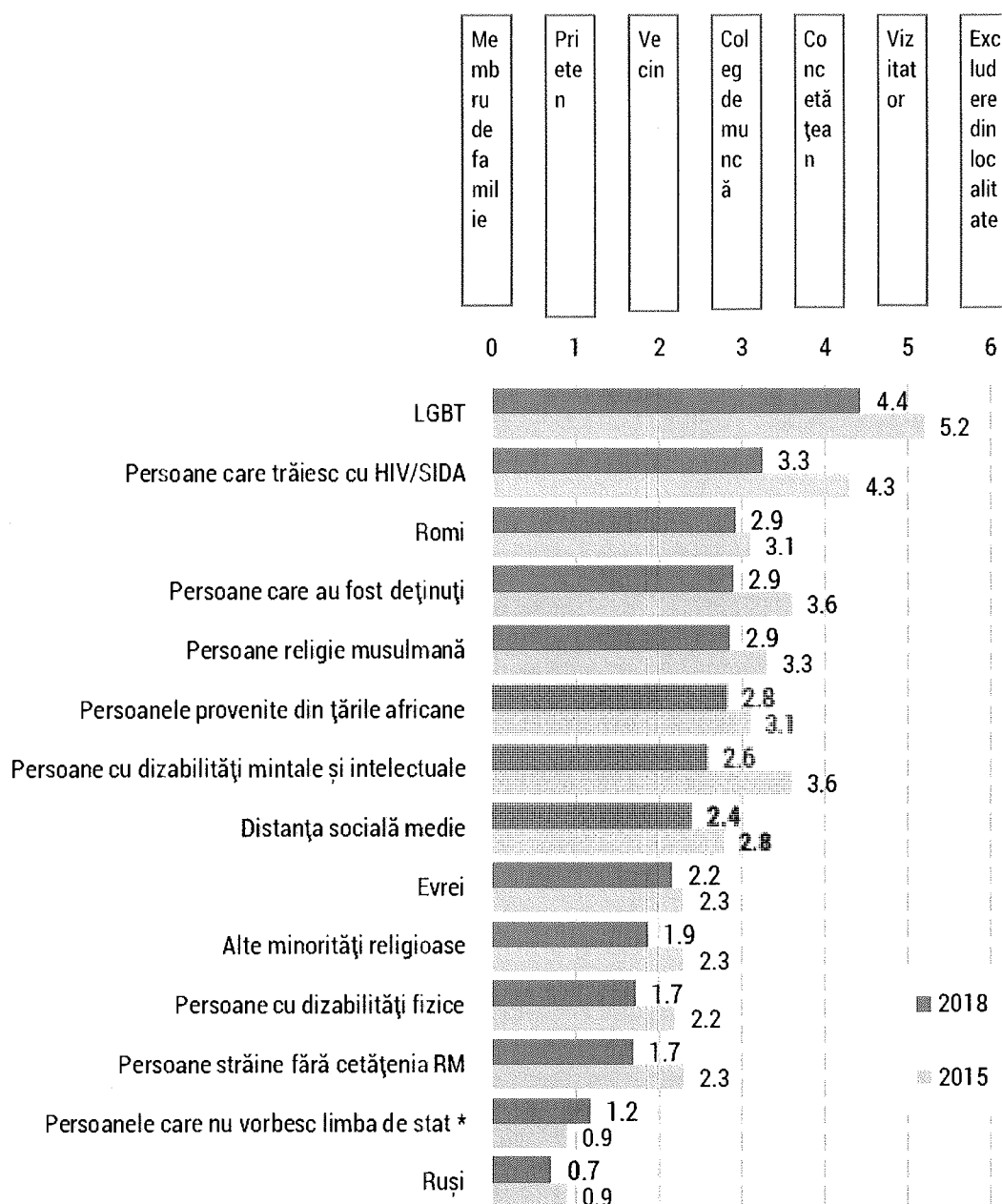
- măsurarea distanței sociale manifestate de respondenți față de reprezentanții grupurilor vulnerabile și marginalizate din Republica Moldova, prin Indicele Distanței Sociale (IDS);
- studierea stereotipurilor existente în societate față de persoanele din grupurile vulnerabile și marginalizate.

În cadrul Studiului au fost măsurate atitudinile și percepțiile populației față de diferite persoane și grupuri vulnerabile și marginalizate din Republica Moldova: persoane cu dizabilități mintale și intelectuale; persoane cu dizabilități fizice; persoane LGBT; persoane care trăiesc cu HIV; persoane de etnie romă; persoanele care nu vorbesc limba de stat; evreii care locuiesc în Republica Moldova; rușii care locuiesc în Republica Moldova, persoane de origine africană care locuiesc în Republica Moldova; persoane străine care locuiesc în Republica Moldova, dar fără cetățenia țării; persoane de origine musulmană; alte minorități religioase; persoane care au fost deținute (ex-deținuți).

¹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Raport_Evaluarea-atitudinilor-popula--iei-generale-fa----de-persoanele---n-etate-1.pdf

Efectuând o analiză comparativă a rezultatelor studiului din 2015 și a celui din 2018, se poate constata o scădere a indicelui distanței sociale față de diverse grupuri minoritare din Republica Moldova, ceea ce denotă o creștere a nivelului toleranței în rândul populației.

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 rusă", respectiv, nu putem considera datele pentru persoanele care nu vorbesc limba de stat comparabile cu cele din 2015.

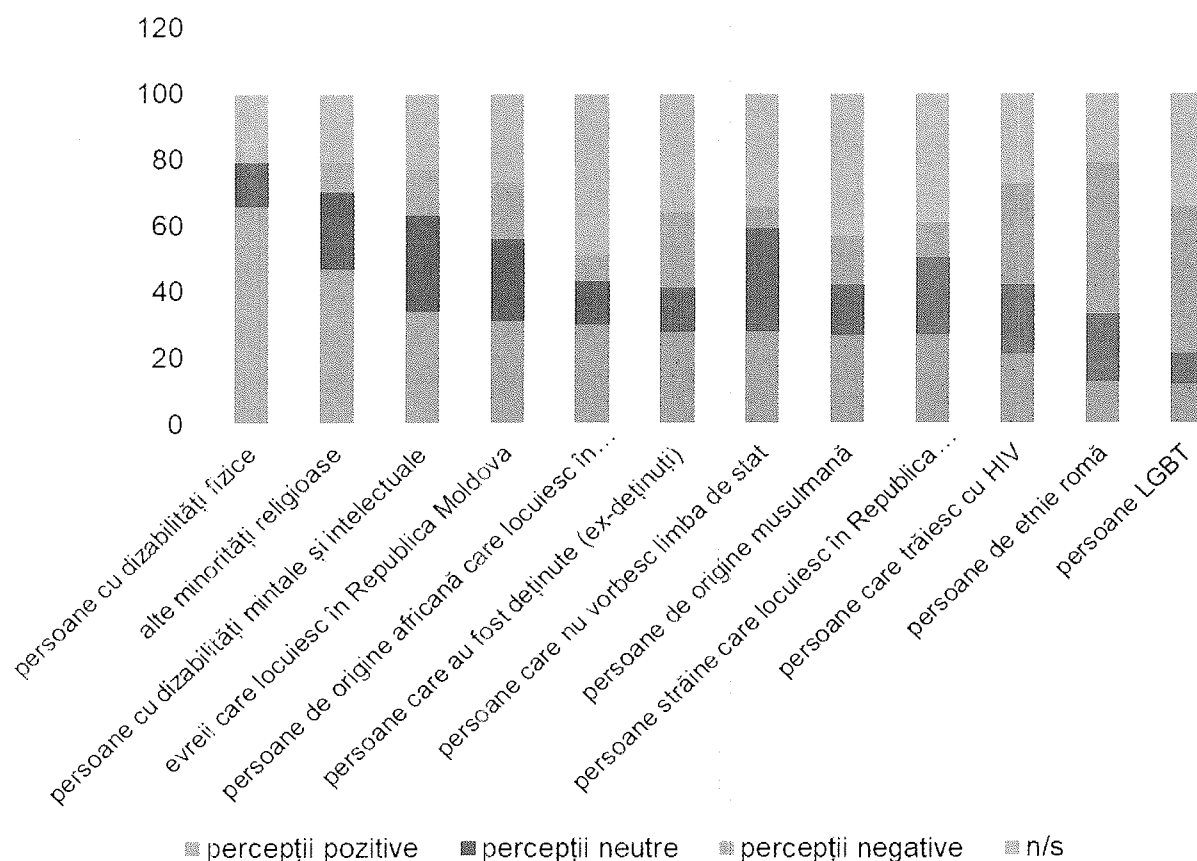
Conform Studiului se observă încă un nivel înalt al reticenței față de persoanele LGBT, persoanele care trăiesc cu HIV/SIDA, romi, foști deținuți, persoanele de religie musulmană, persoanele de origine africană și persoanele cu dizabilități intelectuale.

Pe de altă parte un nivel mediu de acceptare este față de persoanele cu dizabilități fizice, minorități religioase (cu excepția adeptilor islamismului) și evreii. Nivelul scăzut al distanței sociale s-a constatat față de grupurile minoritare, vorbitorii de limbă rusă și persoanele care nu vorbesc limba de stat.

Totodată, din constatările studiului se observă o interdependență între distanța socială și nivelul de relaționare între persoanele din grupurile sus-menționate. Gradul de toleranță și acceptare crește în situația în care respondentul cunoaște aceste persoane, are printre ei membri de familie sau prieteni.

Cel de al doilea obiectiv major al sondajului a fost studierea percepțiilor și atitudinilor pozitive, neutre și negative, față de fiecare grup analizat de persoane.

Diagrama nr.2
Percepții față de grupurile vulnerabile și marginalizate



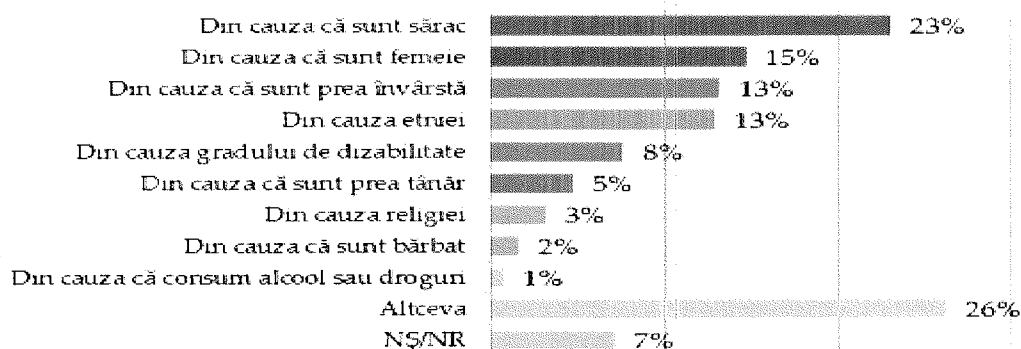
Analiza diagramei nr.2 denotă faptul că gradul de manifestare al percepțiilor negative este în raport direct cu indicele distanței sociale. Astfel, cel mai înalt nivel al percepțiilor negative, precum și distanța socială maximă este manifestată față de comunitatea LGBT, romi și persoanele care trăiesc cu HIV. Totodată, în cadrul studiului se constată că circa 45% din respondenți nu cunosc nimic despre persoanele de origine africană și musulmană.

Deși, Studiul privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova relevă un grad sporit de intoleranță față de grupurile vulnerabile și marginalizate, pe de altă parte, fenomenul discriminării nu este perceput ca fiind una din problemele stringente ale societății. Astfel doar 3% din respondenți au recunoscut existența și importanța acesteia, ceea ce reprezintă o creștere nesemnificativă față de 2015. Cu toate acestea, rezultatele Evaluării atitudinilor populației generale față de persoanele în etate și ale chestionarului on-line, realizat de către Consiliu, arată că fenomenul discriminării rămâne unul de actualitate în Republica Moldova, 90% din participanți fiind de părere că în Republica Moldova există discriminare. Totodată, fiecare al 4-lea respondent a confirmat că discriminarea a crescut în ultimii 5 ani.

Conform Evaluării, grupurile de persoane cel mai frecvent discriminate în Republica Moldova rămân a fi vârstnicii (43%), persoanele cu dizabilități (41%), dar și cei săraci (33%). În opinia respondenților cel mai frecvent au fost discriminați din motivul sărăciei, iar una din patru femei s-a simțit discriminată din cauză că este femeie, peste 40% vârstnici – din motive de vârstă, iar circa 15% dintre tineri – pentru că sunt prea tineri.

*Diagrama nr. 3
Cauzele discriminării*

Din ce motive ați fost sau v-ați simțit discriminat în ultimele 12 luni?



Rezultate studiilor la care s-a făcut referință mai sus demonstrează că, deși Republica Moldova a făcut un pas spre creșterea gradului de toleranță față de grupurile vulnerabile, față de anumite grupuri, în continuare, persistă stereotipuri și prejudecăți. Existența fenomenului discriminării este una indiscutabilă, iar cunoașterea factorilor care contribuie la perpetuarea distanței sociale constituie o valoroasă sursă de informație ce va indica direcția spre care trebuie să fie orientate atât politicile publice, cât și acțiunile de sensibilizare privind fenomenul discriminării.

Recomandări:

- Creșterea gradului de informare și de conștientizare asupra fenomenului de discriminare și a efectelor acestuia;

- Desfășurarea campaniilor de sensibilizare privind formarea și consolidarea dialogului dintre generații;
- Consolidarea parteneriatelor cu societatea civilă, în scopul realizării activităților de combatere a fenomenului discriminării și asigurarea egalității;
- Desfășurarea campaniilor de sensibilizare și promovare a toleranței în rândul populației față de persoanele LGBT, de etnie romă, care trăiesc cu HIV.

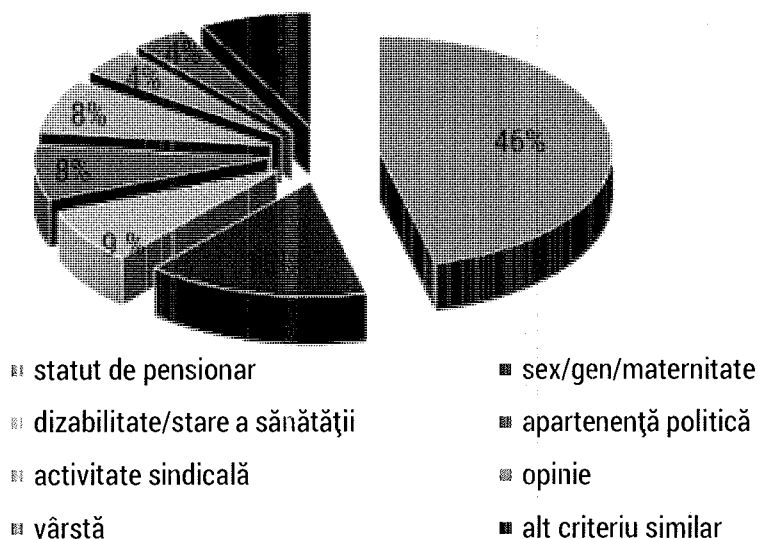
1.2 SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN CÂMPUL MUNCII

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

Discriminarea în câmpul muncii rămâne în topul celor mai des întâlnite domenii unde au loc tratamente diferențiate în baza diferitor criterii protejate, prevalând, în anul 2018, criteriul de statut de pensionar.

În 2018, Consiliul a constatat o creștere de la 10 la 27 % a cazurilor de discriminare în câmpul muncii. Una dintre cauzele creșterii semnificative este aplicarea arbitrară de către angajatori a prevederilor art. 86 alin. (1) lit.y¹⁾ Codul muncii privind concedierea pentru deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

*Diagrama nr. 4.
Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în câmpul muncii*



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

- concedierea arbitrară a persoanelor care dețin statutul de pensionar pentru limita de vârstă;

- plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea cerințelor care exclud sau defavorizează anumite persoane;
- refuzul de reîncadrare în câmpul muncii pe motivul maternității;
- distribuirea diferențiată a sarcinilor de lucru în baza criteriului de activitate similară celei sindicale;
- hărțuirea în câmpul muncii din cauza apartenenței politice;
- acordarea premiilor anuale în dependență de criterii politice;
- remunerarea inegală pe criteriu de activitate sindicală.

Subminarea egalității la concediere

Dimensiunea de vârstă în relațiile de muncă este sistematic raportată la Consiliu, înregistrând în 2017 o creștere considerabilă, tendința menținându-se și în 2018 (12 decizii de constatare). Acest fapt, în mare parte este cauzat de recente modificări ale Codului muncii, care permit angajatorilor să concedieze persoanele care au statut de pensionar, fără a-și justifica acțiunile și fără a-și motiva decizia. Deși aceste modificări au fost instituite cu scopul gestionării optime a forței de muncă, în sensul de a spori oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării, aplicabilitatea practică a acestor prevederi de către unii angajatori s-a dovedit a fi arbitrară, bazată pe stereotipuri, care vizează legătura între eficacitate și vârsta salariaților, ceea ce constituie o abordare eronată și trebuie evitată. Această justificare nu poate fi acceptată, în opinia Consiliului, din motiv că persoanele care pot fi concediate în baza acestei prevederi sunt doar persoanele cu statut de pensionar, dar nu persoanele care au atins vârsta de pensionare. În aceste condiții, Consiliul constată că salariații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă, deși au aceleași drepturi și obligații ca și ceilalți salariați, sunt tratați mai puțin favorabil decât salariații care au vârsta de pensionare, dar nu și-au stabilit pensia pentru limita de vârstă.

Consiliul, examinând plângerile în care se invoca aceeași problemă, a constatat că angajatorii aplică în mod abuziv prevederile art. 86 alin.(1) lit. y¹) Codul muncii, evitând aplicarea normelor privind reducerea numărului sau a statelor de personal, care oferă garanții în cazul concedierii, acționând astfel în detrementul salariaților.

În cauza nr. 33/18², Consiliul a fost informat că s-a recurs la aplicarea art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, deoarece numărul pacienților era în descreștere și nu se justifica menținerea unei unități întregi pentru funcția de asistent medical al cabinetului ftiziopulmonologic CMF 12.

În altă cauză³, Consiliul a stabilit că angajatorul a făcut uz de aceste prevederi, deoarece petiționarul a refuzat să accepte modificarea contractului individual de muncă pe termen determinat, necesitate apărută ca urmare a reducerii volumului de muncă și a modificării statelor de personal. Consiliul a notat că, în situația în care volumul de muncă în cadrul

² http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_33_2018.pdf

³ Cauza nr. 58/18, http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_58_2018.pdf

organizației a scăzut, conducând la reducerea statelor de personal, era în favoarea salariatului să fie concediat în legătură cu reducerea numărului angajaților ori a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit. c) Codul muncii).

Analizând circumstanțele cauzei nr. 86/18⁴, Consiliul a stabilit încă o dată că prevederile art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii au fost aplicate contrar scopului pentru care au fost introduse. Consiliul a constatat că pentru toți cei 19 angajați din cadrul Centrului de Sănătate Publică Ialoveni, care aveau statut de pensionar pentru limita de vârstă, au fost desfăcute contractele individuale de muncă pe perioadă nedeterminată, deși, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 705 din 06.09.2017 personalul angajat al acestuia urma să fie transferat la Agenția Națională pentru Sănătate Publică, cu respectarea prevederilor legislației muncii.

Consiliul a recomandat⁵ Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să inițieze modificarea art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, ținând cont de jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, care menționează că aplicarea acestor prevederi trebuie să fie precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, iar măsurile întreprinse trebuie să fie necesare și adecvate.

Anunțuri discriminatorii

Deși în anul 2018, spre deosebire de 2017, numărul sesizărilor pe marginea anunțurilor discriminatorii a scăzut procentual, totuși problema rămâne a fi actuală. Consiliul și-a propus să analizeze discriminarea pe piața muncii prin a studia un segment frecvent ignorat: anunțurile de angajare în câmpul muncii publicate de sursele mass-media. Rezultatele acestei analize se regăsesc în Studiul privind tendințele discriminatorii prezente în anunțurile de angajare din sectorul privat⁶ care reflectă esențialele criterii de discriminare identificate în anunțurile de angajare, principalele formulări utilizate care dezavantajează anumite categorii și analiza dimensiunilor manifestărilor discriminatorii identificate prin raportare la impactul acestora asupra persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Studiul a evidențiat câteva realități: (i) circa 22% din anunțurile de angajare includ criterii discriminatorii; (ii) angajatorii deseori discriminează fără a fi conștienți de acest fapt, presupunând că anumite tipuri de oameni sunt mai potriviți decât alții în anumite poziții (posturi, funcții); (iii) criteriile de vârstă, sex și aspect fizic se regăsesc cel mai frecvent în anunțuri, ceea ce contribuie la consolidarea și perpetuarea stereotipurilor sociale; (iv) site-urile care postează anunțuri de angajare nu dispun de ghiduri, modele sau reguli de formulare a acestora pentru a evita elementele discriminatorii.

⁴ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_86_2018.pdf

⁵ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_136_2017-1.pdf

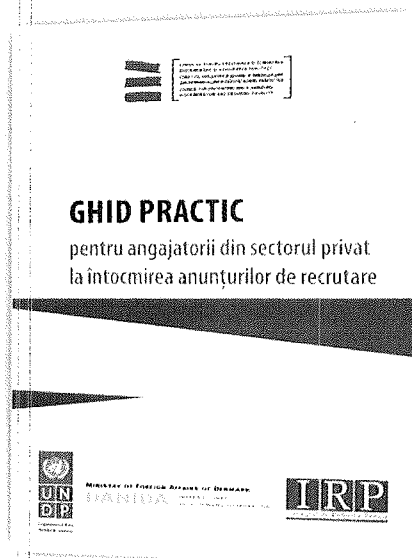
⁶ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Studiul_web.pdf

În cauza nr. 142/18⁷ Consiliul a examinat plângerea unei persoane care a raportat conținutul unui anunț de angajare pentru funcția de operator-casier, care conține cerințe preferențiale referitoare la sexul (domnișoară) și vârsta persoanei (19-30 ani).

Consiliul a constatat că printre atribuțiile de bază ale funcției de operator - casier se regăsește cea de interacțiune cu clienții companiei în vederea încheierii contractelor și rezilierea acestora. Consiliul a subliniat că, pentru îndeplinirea acestor atribuții, sexul persoanei, precum și vârsta acesteia sunt irelevante, or acestea nu determină abilitatea persoanei de a le îndeplini. Respectivul atribuții pot fi realizate atât de un bărbat, cât și de o femeie, inclusiv cu vârsta mai mare de 30 de ani. Consiliul a menționat că atât sexul, cât și vârsta nu constituie, în sine, cerințe profesionale. Pentru ca acestea să fie acceptate ca cerințe profesionale esențiale și determinante, trebuie consolidate cu condițiile și normele speciale de muncă pentru poziția sau funcția vacantă.

Consiliul a recomandat instruirea în domeniul nediscriminării a personalului responsabil de recrutare pentru a nu admite fapte similare pe viitor; a recomandat ca angajatorii, în procesul de recrutare, să stabilească cerințe profesionale esențiale și determinante postului vacant care țin de natura specifică a activității sau de condițiile în care această activitate se desfășoară, dar nu să se concentreze pe condițiile și criteriile care exclud sau favorizează anumite persoane sau grupuri de persoane.

Întru prevenirea fenomenului de discriminare prezent în anunțurile de angajare, Consiliul a elaborat Ghidul practic la întocmirea anunțurilor de recrutare, care conține un șir de recomandări în vederea evitării formulărilor și cerințelor care exclud sau favorizează nejustificat anumite categorii de persoane și Ghidul practic pentru angajatori în vederea prevenirii manifestărilor discriminatorii la interviul de angajare care promovează respectarea normelor de etică și conduită profesională la recrutarea personalului.



⁷ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_142_2018.pdf

Totodată, pe site-ul Consiliului egalitate.md a fost dezvoltată aplicația Verifică anunțul care permite oricărei persoane să testeze orice anunț de angajare pentru a urmări dacă acesta corespunde principiului nediscriminării. Prin intermediul aplicației, începând cu 14 februarie 2018 până la sfârșitul anului, au fost verificate 385 anunțuri. Cele mai multe dintre ele au conținut elemente discriminatorii pe criteriile de vârstă, sex și apartenență etnică.



Stereotipuri de gen în exercitarea atribuțiilor de serviciu

Discriminarea pe criteriul de sex este invocată foarte des în plângerile examinate de către Consiliu. În societatea noastră încă persistă stereotipuri legate de sex, adânc înrădăcinate în mentalitatea populației. Drept exemplu avem stereotipul ce se referă la maternitate, care eronat perpetuează ideea că femeia trebuie să se afle în concediul de îngrijire a copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani.

În cauza nr. 95/18⁸ o femeie, care are la îngrijire un copil minor, a invocat o situație de discriminare în câmpul muncii, prin refuzul angajatorului de a accepta cererea sa de reîncadrarea în serviciu, înainte de a expira perioada de 3 ani de îngrijire a copilului. Persoana a solicitat să fie încadrată în funcția publică de secretar al Consiliului local din comună (funcție deținută până la concediu de maternitate), depunând, conform cerințelor legale, o cerere de reîncadrare în câmpul muncii cu un regim parțial.

Consiliul a luat act de cauzele refuzului de către Consilierii locali, printre care faptul că este prea mic copilul și mama trebuie să îl crească acasă, iar revenirea sa la serviciu ar însemna absențe frecvente pe motivul concediului medical. Consiliul a notat că nu există nici un temei legal

⁸ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_95_2018.pdf

pentru a justifica refuzul de reîncadrare în câmpul muncii înainte de expirarea perioadei de îngrijire a copilului, stabilind că membrii Consiliului local al comunei au acționat contrar legislației, făcând uz de prejudecăți discriminatorii față de maternitate.

Consiliul a subliniat că îngrijirea și creșterea copilului mic nu constituie un impediment obiectiv și rezonabil de a reîncadra persoana în câmpul muncii. Ipotezele precum că maternitatea ar afecta evoluția profesională sau că responsabilitățile familiale ar scădea din productivitatea persoanei la locul de muncă sunt doar prejudecăți care creează bariere în cadrul procesului de reconciliere a vieții profesionale cu cea familială, ceea ce trebuie combătut și evitat.

Consiliul a recomandat consilierilor locali ai comunei să depună toată diligența pentru ca pe viitor să nu facă uz de prejudecăți în activitatea lor și să prezinte public scuzele față de petiționară.

Distribuirea diferențiată a beneficiilor pe criterii politice

Practica acordării diferențiate a beneficiilor în câmpul muncii a constituit obiectul unei cauze examinate de Consiliu⁹. Apartenența politică a unui primar, care are o altă afiliere decât majoritatea consilierilor din Consiliul orășenesc, a fost cea care a generat tratamentul diferențiat la acordarea premiilor anuale. Astfel, prin comparație cu ceilalți funcționari, primarul nu a fost beneficiar al premiului anual. Deși atribuțiile și împuternicirile sale în calitate de primar nu sunt similare cu cele ale viceprimarului și funcționarilor din primărie, toți se află în situația analogică în ceea ce privește interesul legitim la oferirea premiului anual, care se acordă tuturor prin decizia Consiliului orășenesc.

Consiliul a notat că administrarea nesatisfăcătoare a localității în perioada raportată, nu poate fi reținută în calitate de justificare a tratamentului diferențiat, deoarece activitatea necorespunzătoare a autorității publice locale trebuia să se reflecte asupra premiilor tuturor funcționarilor, din motiv că fiecare, pe domeniul său de competență, contribuie la executarea deciziilor și la administrarea treburilor publice. Astfel, Consiliul a reținut drept criteriu protejat în baza căruia primarul a fost tratat diferit la acordarea premiului anual, apartenența politică a acestuia, care este alta decât a majorității consilierilor locali.

Consiliul a recomandat reclamatului să ceară public scuze pentru situația creată și să repună primarul în drepturi, prin acordarea premiului anual.

Remunerare inegală pe criteriu de activitate sindicală

Consiliul, examinând cauza nr. 132/18¹⁰, a stabilit faptul remunerări inegale pentru același tip de muncă. Analizând extrasele de cont ale petiționarului pentru 2017, precum și comparându-le

⁹ Cauza nr. 115/18, http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_115_2018.pdf

¹⁰ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_par--ial_constatare_132_2018.pdf

cu extrasele de cont ale altor angajați Î.C.S. „Vistarcom” SRL ce activau în funcții similare (șefi servicii pază), Consiliul a constatat că, pentru anul 2017, salariul mediu lunar al petiționarului a fost net inferior celorlalți. Mai mult decât atât, Consiliul a subliniat că unitatea comercială în care activa petiționarul are o suprafață mai mare decât celelalte, respectiv, la stabilirea salariului petiționarului urma să se țină cont și de această circumstanță, însă angajatorul a procedat contrar celor indicate. Consiliul a reținut că această acțiune discriminatorie a survenit imediat după ce petiționarul, în calitate de președinte al organului sindical, a solicitat administrației, la finele anului 2016, să respecte drepturile salariaților, ceea ce a permis stabilirea unei legături de cauzalitate dintre tratamentul diferențiat și criteriul invocat.

De asemenea în această cauză, Consiliul a stabilit că administrația întreprinderii a aplicat presiuni față de membrii de sindicat, pentru ca aceștia să părăsească organizația sindicală cu scopul de a o desființa. Consiliul a stabilit că directorul general a informat membrii de sindicat că, în cazul în care petiționarul va insista în continuare pe pozițiile sale, acesta va reduce salariile membrilor de sindicat în medie cu 30-50%. Consiliul a constatat că, urmare a acestei adresări mai mulți angajați ai întreprinderii cu funcții manageriale au depus pe numele președintelui de sindicat (petiționarului) cerere de excludere din organizația sindicală. Aceste circumstanțe au permis Consiliului să constate că, directorul general a instigat la discriminarea membrilor organului sindical.

Consiliul a recomandat Î.C.S. „Vistarcom” SRL să elaboreze și să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă, conform cerințelor art. 7 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. Î.C.S. „Vistarcom” SRL să aducă la cunoștința tuturor angajaților decizia Consiliului și să întreprindă măsuri de instruire a personalului privind neadmiterea discriminării. Consiliul a recomandat directorului general Î.C.S. „Vistarcom” SRL să evite pe viitor astfel de situații.

Hărțuire pe criteriul de apartenență politică

Examinând circumstanțele cauzei nr. 121/18¹¹, Consiliul a constatat discriminarea alesului local pe criteriul de apartenență politică. Din materialele dosarului, s-a stabilit că petiționarul a fost supus unui comportament nedorit, prin crearea unui mediu ostil și intimidant, iar scopul urmărit era determinarea petiționarului de a demisiona din funcția de demnitate publică ocupată prin numire de către Consiliul local.

Consiliul a recomandat reclamatului să elaboreze un regulament intern care să conțină prevederi referitoare la neadmiterea discriminării și aplicarea principiului egalității de tratament la locul de muncă. Instruirea angajaților

¹¹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Draft_Decizie_constatare_121_2018.pdf

în domeniul egalității și nediscriminării întru evitarea situațiilor similare pe viitor.

Distribuirea diferențiată a sarcinilor de muncă pe criteriu de activitate similară celei sindicale

Tratamentul diferențiat în câmpul muncii prin stabilirea dezechilibrată a graficelor de muncă, determinat de existența criteriului - activitate similară cu cea sindicală, a constituit obiectul cauzei nr. 98/18¹².

Petiționarul a invocat stabilirea discriminatorie a unor condiții dezavantajoase în ceea ce privește regimul de lucru. Mai exact, acordarea unui statut mai puțin favorabil, manifestat prin distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, comparativ cu alte persoane ce activează în calitate de gardieni cu care se află în situație similară. Acest tratament a fost cauzat de opinia critică a petiționarului față de activitatea companiei.

Consiliul a reținut că graficul de muncă al petiționarului era diferit de graficul de muncă al altor trei gardieni, iar reclamatul nu a prezentat o justificare obiectivă și rezonabilă referitor la stabilirea diferită a graficului de muncă a petiționarului, ceea ce nu corespunde nici prevederilor contractului de muncă încheiat cu acesta.

Consiliul a recomandat reclamatului să țină cont de principiul egalității la întocmirea graficelor de muncă, astfel încât să nu fie dezavantajat nejustificat niciun angajat. În acest caz, sistemul de rotație al turelor ar fi o soluție care ar asigura nediscriminarea.

Aplicabilitatea excesivă și nejustificată a prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, prin concedierea persoanelor pe criteriu de statut de pensionar sau încheierea contractelor de muncă pe perioadă determinată, defavorizează persoanele care și-au revendicat sau își revendică dreptul la pensie, în comparație cu persoanele care, deși au vârsta de pensionare, nu și-au stabilit pensia pentru limita de vârstă. În aceste condiții, persoanele în etate rămân a fi vulnerabile și expuse sărăciei. Mai mult ca atât, prevederile art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, vin în contradicție cu documentele de politici naționale, care și-au trasat drept obiectiv prelungirea vieții profesionale și menținerea demnității și autonomiei persoanelor în etate.

Excluderea criteriilor discriminatorii în anunțurile de angajare și includerea doar a cerințelor esențiale și determinante naturii și specificului activității (funcției vacante) ar contribui la creșterea șanselor de angajare a persoanelor care sunt în căutarea unui loc de muncă, indiferent de sex, vârstă, aspect fizic, naționalitate, etnie.

¹² http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_98_2018.pdf

Femeile din Republica Moldova, pe lângă faptul că întâmpină dificultăți în reconcilierea vieții profesionale cu cea personală, din cauza stereotipurilor și prejudecăților, se confruntă cu bariere la reîncadrarea în câmpul muncii înainte de împlinirea vârstei de 3 ani a copilului.

Angajații sunt discriminați și hărțuiți în relațiile de muncă, din cauza opiniei, apartenenței politice sau activității sindicale.

Recomandări:

- Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să inițieze modificarea art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, ținând cont de jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, care menționează că aplicarea acestor prevederi trebuie să fie precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, iar măsurile întreprinse trebuie să fie necesare și adecvate;
- Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă să utilizeze în rapoarte și anunțuri cu privire la funcțiile vacante formulări neutre din punctul de vedere al genului;
- Angajatorii să includă în anunțurile de angajare doar cerințele esențiale și determinante specificului funcției;
- Angajatorii să testeze din perspectiva nediscriminării anunțurile de angajare prin aplicația disponibilă pe site-ul www.egalitate.md;
- Angajatorii să asigure distribuirea sarcinilor de muncă în corespundere cu atribuțiile funcției și să nu admită întocmirea graficilor dezechilibrate care dezavantajează angajații în baza unuia din criteriile protejate de lege;
- Persoanele aflate în concediu de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani trebuie să fie reîncadrate în muncă fără să întâmpine bariere din cauza stereotipurilor aferente maternității;
- Acordarea premiilor anuale se va realiza ținându-se cont de criteriile de performanță, gradul de responsabilitate, precum și alte criterii care țin de activitatea profesională.

1.3 SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATERICA DISCRIMINĂRII ÎN ACCES LA BUNURI ȘI SERVICII DISPONIBILE PUBLICULUI

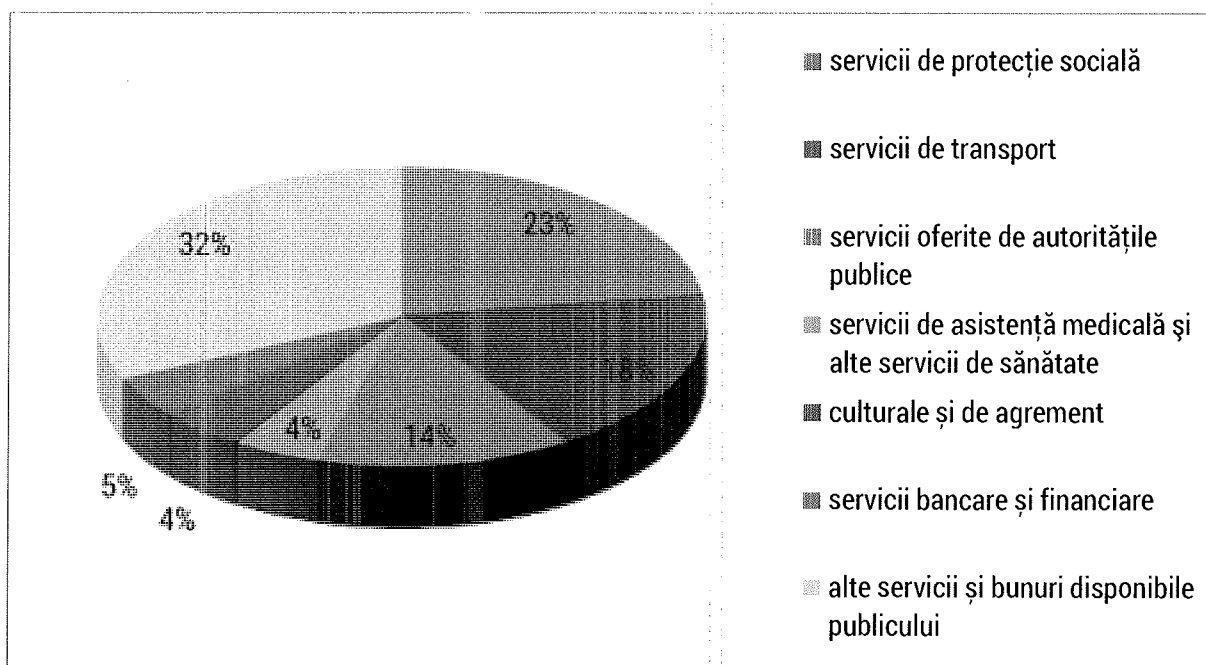
Prezentarea situației privind discriminarea în acces la serviciile și bunurile disponibile publicului prin prisma prevederilor art. 8 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.

Tendențele îngrijorătoare care vizează accesul la bunuri și servicii disponibile publicului constatate de Consiliu în anul 2018 sunt:

- discriminare continuă prin asociere pe criteriu de dizabilitate în realizarea dreptului la pensie;
- lipsa unei formule de calcul diferențiată, în dependență de gradul de dizabilitate la calcularea venitului minim garantat, care acordă dreptul la ajutorul social;
- lipsa mecanismului de punere în aplicare a acomodării rezonabile în acces la prestații de asistență socială;
- impedimente la funcționarea serviciilor sociale;
- lipsa mecanismului de neaplicare a măsurii arestului preventiv persoanelor grav bolnave;
- situații discriminatorii în accesarea serviciilor de transport;
- refuz în acomodarea rezonabilă a convingerilor la perfectarea actului de identitate;
- nerespectarea standardelor de accesibilitate în blocurile locative;
- refuz la prestarea serviciilor bancare candidaților electorali.

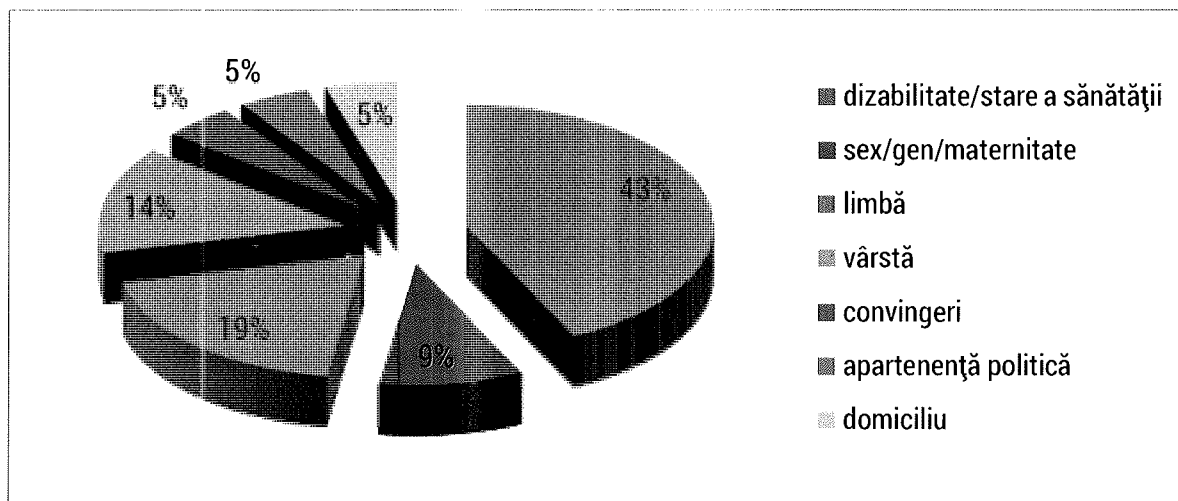
Ca și în anii anteriori una din problemele cheie rămâne a fi accesul și funcționalitatea serviciilor din domeniul protecției sociale:

Diagrama nr. 5
Date dezagregate privind discriminarea în accesul la bunuri și servicii disponibile publicului



Criteriul de discriminare cel mai des invocat în acces la bunuri și servicii rămâne a fi cel de dizabilitate:

Diagrama nr. 6
Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în acces la bunuri și servicii disponibile publicului



Servicii din domeniul protecției sociale

Realizarea dreptului la pensie

Prin decizia din 2 aprilie 2017 emisă în cauza nr. 11/17¹³ Consiliul a recomandat Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să revizuiască dispozițiile normative relevante asigurând un tratament nediscriminatoriu la stabilirea și calcularea pensiilor tuturor angajaților din structurile de forță. Consiliul a stabilit că, pentru persoanele din corpul de comandă și din trupele organelor afacerilor interne care au activat în municipiul Bender, la stabilirea pensiilor se ia în calcul indemnizația bănească în mărime de 1,5 salariu de funcție, de care au beneficiat pe parcursul activității în municipiul Bender. Pe când pentru angajații sistemului penitenciar, care, de asemenea, au beneficiat de o astfel de indemnizație pe parcursul activității în municipiul Bender, aceasta nu se include, diminuând cuantumul pensiei.

În procesul de monitorizare a implementării deciziei menționate, Consiliul a constatat că la elaborarea proiectului Hotărârii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind modalitatea de stabilire și plată a pensiilor militarilor, persoanelor din corpul de comandă și trupele organelor afacerilor interne și sistemului administrației penitenciare, ofițerilor de protecție și colaboratorilor securității statului, Centrului Național Anticorupție și familiilor acestora nu s-a ținut cont de recomandările formulate.

¹³ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Draft_Decizie_constatare_11_2017-votat-expediata-depers..pdf

Consiliul a recomandat în mod repetat Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să țină cont de recomandările anterioare, inclusiv cele formulate în aviz pentru a elimina prevederile discriminatorii.

În cauzele nr. 30/2013¹⁴ și nr. 321/2015¹⁵ Consiliul a constatat discriminare prin asociere în acces la serviciile de asigurare socială a părinților care au îngrijit de un copil cu dizabilități la domiciliu. Consiliul a recomandat adoptarea unei măsuri pozitive pentru aceste persoane, astfel încât perioada de îngrijire să fie considerată contributivă și inclusă în stagiul de cotizare, pentru a le permite ulterior să primească pensie pentru limită de vârstă. Prin Legea nr. 290 din 16 decembrie 2016, s-au operat modificări care au permis ca această perioadă necontributivă să fie asimilată stagiului de cotizare, prevedere aplicabilă din 1 ianuarie 2017.

În cauza nr. 85/18¹⁶ petiționara a susținut că a îngrijit de copilul său cu dizabilități la domiciliu în perioada 1999 – 2012, însă această perioadă nu a fost inclusă în stagiul de cotizare la momentul pensionării în 2013. Deși din 1 ianuarie 2017 această perioadă necontributivă se asimilează stagiului de cotizare, petiționara nu a putut beneficia de aceste prevederi, deoarece și-a stabilit pensia anterior intrării în vigoare a acestora. Consiliul a stabilit că, din cauza intervenției tardive a statului, petiționara este în continuare victimă a discriminării prin asociere pe criteriu de dizabilitate în realizarea dreptului la pensie.

Consiliul a recomandat Casei Naționale de Asigurări Sociale și Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să elaboreze măsuri care să asigure condiții de egalitate (cu persoanele care și-au stabilit pensia după intrarea în vigoare a prevederilor Legii nr. 290/2016) persoanelor cărora nu le-a fost introdusă perioada de îngrijire a copilului cu dizabilități severe în stagiul de cotizare și și-au stabilit pensia pentru limita de vârstă până la intrarea în vigoare a prevederilor Legii nr. 290/2016 .

Asistență socială

Lipsa unei formule de calcul diferențiată, în dependență de gradul de dizabilitate la calcularea venitului minim garantat care acordă dreptul la ajutor social, a constituit obiectul cauzei nr. 125/17¹⁷. Consiliul a constatat că prevederile legale ce oferă dreptul la ajutor social sunt generale, fără a fi luat în calcul faptul că persoanele încadrate în grade de dizabilitate diferite se află într-o situație diferită și au necesități diferite. Aceste circumstanțe plasează persoanele cu grad sever de dizabilitate într-o situație dezavantajoasă față de persoanele încadrate în grad accentuat sau mediu de dizabilitate, or capacitatea de muncă este diferită, acestea având mai puține șanse de a fi încadrate în câmpul muncii pentru a-și asigura un trai decent.

¹⁴ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/decizie_fin_conf_cauza_nr_030_catre_das_si_mmmsf_2330661.pdf

¹⁵ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/decizie_321_2015_depersionalizat_9202256.pdf

¹⁶ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_85_2018.pdf

¹⁷ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_125_2017.pdf

Consiliul a recomandat Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să propună modificarea prevederilor art. 7 alin. (2) lit. d) din Legea cu privire la ajutorul social nr. 133 din 13.06.2008, astfel încât să se prevadă o formulă de calcul diferențiată, ținându-se cont de gradul de dizabilitate la calcularea venitului minim garantat care acordă dreptul la ajutor social/ajutor pentru perioada rece a anului potențialilor beneficiari.

Lipsa mecanismului de punere în aplicare a acomodării rezonabile în acces la prestații de asistență socială a constituit obiectul cauzei nr. 55/18¹⁸. Petiționarii, cuplu de persoane în etate, care nu se pot deplasa, au depus prin e-mail la Primăria din localitate, o cerere pentru solicitarea ajutorului social. Asistentă socială din localitate a refuzat să primească cererea în format electronic, insistând ca petiționarii să se prezinte personal.

Consiliul a stabilit că cererea depusă prin e-mail nu a fost acceptată din cauză că Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale nu a elaborat instrucțiuni privind punerea în aplicare a metodelor de examinare a cererilor de ajutor social depuse prin mijloace alternative.

Consiliul a recomandat Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să întreprindă acțiunile necesare întru elaborarea Instrucțiunilor care să reglementeze aspectele practice de examinare a cererilor de ajutor social depuse: (i) telefonic, (ii) în format electronic, (iii) prin deplasarea asistenților sociali la domiciliu sau, după caz, la reședința solicitantului pentru a perfectă cererea de solicitare a ajutorului social.

Servicii sociale

Examinând cauza nr. 18/18¹⁹ Consiliul a constatat discriminare în acces la serviciul social „Asistență Personală” pe criteriile de domiciliu și vârstă a persoanei cu dizabilități severe.

Petiționara, mamă solitară angajată în calitate de asistent personal pentru băiatul ei de 18 ani cu grad de dizabilitate sever, a fost demisă din funcția de asistent personal odată cu atingerea vârstei de majorat a copilului. Petiționara a trebuit să se adreseze unei alte subdiviziuni a Consiliului municipal Chișinău pentru a fi reevaluată eligibilitatea beneficiarului, deși starea de sănătate nu s-a schimbat. Luând în considerație resursele financiare limitate care sunt destinate pentru întreținerea serviciului social „Asistență personală”, beneficiarul este plasat pe o listă de așteptare.

Consiliul a constatat că lipsa unui mecanism de transfer al beneficiarilor între serviciile prestate de direcțiile Consiliului municipal Chișinău nu asigură continuitatea serviciului pentru beneficiarii încadrați până la vârsta de 18 ani.

¹⁸ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_55_2018.pdf

¹⁹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_18_2018.pdf

Consiliul a observat că această situație de separare a serviciului pentru copii și pentru adulți se atestă doar în municipiul Chișinău, or în alte localități serviciul social „Asistență personală” este organizat și prestat de către Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei. Prin urmare, Consiliul a stabilit un tratament diferențiat în acces la serviciul social pentru persoanele cu dizabilități din municipiul Chișinău, față de persoanele cu dizabilități din celelalte localități din Republica Moldova.

Consiliul a recomandat Consiliului municipal Chișinău să asigure continuitatea serviciului „Asistență personală”, instituind o evidență unică a beneficiarilor indiferent de vârsta încadrării.

Consiliul a recomandat Direcției Generale Asistență Socială, la înaintarea propunerilor anuale privind aprobarea unităților de asistent personal, să țină cont de necesitatea asigurării continuității serviciului pentru beneficiarii care au atins majoratul și sunt, în continuare, eligibili.

În cauza nr. 21/18²⁰ petiționarele, un grup de mame care sunt angajate în calitate de asistent personal, s-au adresat Consiliului, invocând că sunt discriminate în realizarea dreptului la odihnă. Petiționarele au menționat că nu își pot realiza dreptul la concediu de odihnă anual, deoarece statul nu asigură înlocuitor al asistentului personal pe durata concediului anual de odihnă.

Consiliul a stabilit că, în practică, se creează situația în care asistenții personali, legal sunt în concediu de odihnă, dar, în realitate rămân în continuare să aibă grijă de beneficiari. Această situație este determinată de faptul că serviciul „Asistență personală” nu este finanțat suficient pentru a face față tuturor standardelor de calitate instituite.

Consiliul a reținut că asistenții personali, spre deosebire de asistenții sociali, sunt impuși să scrie o declarație prin care identifică persoana în grija căreia vor lăsa beneficiarii. Consiliul a stabilit că, în această perioadă, beneficiarului nu îi este oferit un alt serviciu corespunzător necesităților acestuia.

Consiliul a constatat o aplicare incorectă a prevederilor normative ce se referă la procedura de acordare a concediilor pentru asistenții personali, constituind un tratament discriminator al acestora prin asociere cu beneficiarii lor care sunt persoane cu dizabilități severe. Totodată, Consiliul a stabilit că această practică defectuoasă dezavantajează preponderent femeile, fapt confirmat de datele statistice care arată că mamele sunt cele care, preponderent, îngrijesc de copiii lor cu dizabilități.

Consiliul a recomandat Direcției Asistență Socială, Tineret și Protecția Familiei Anenii Noi să dezvolte în localitate serviciul tip Respiro.

²⁰ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_21_2018_depersonalizat--1-1.pdf

Consiliul a recomandat Consiliului raional Anenii Noi să asigure realizarea progresivă a serviciului asistență personală, ținând cont de necesitatea alocării resurselor financiare pentru înlocuitorul asistentului personal pentru cazurile în care acesta nu își poate îndeplini temporar atribuțiile.

Servicii de asistență medicală și alte servicii de sănătate

Consiliul, avizând proiectul de Lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative (Legea 1585/1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență socială) a constatat că nu s-au luat în considerație recomandările formulate prin decizia din 28 august 2017 în cauza nr. 65/17²¹, prin care s-a constatat faptul discriminării în acces la asigurarea medicală gratuită a persoanelor neasigurate care îngrijesc un copil până la vârsta de 2 ani.

Consiliul reiterează Guvernului recomandarea de a suplini lista categoriilor de persoane neangajate asigurate de către Stat cu persoanele care îngrijesc un copil până la vârsta de 2 ani.

Consiliul, examinând circumstanțele cauzei nr. 129/18²², a constatat existența unui tratament diferențiat între persoanele arestate preventiv și persoanele condamnate cu privire la posibilitatea de a beneficia de liberarea din detenție pentru tratamentul bolilor grave.

Petiționarul, bolnav de ciroză hepatică decompensată în stadiu finală a maladii, susține că, aflându-se în arest preventiv, nu și-a putut realiza dreptul la îngrijiri medicale adecvate, prin comparație cu persoanele condamnate, care pot beneficia de liberare pentru tratament în cazul unor boli grave.

Consiliul a recomandat Ministerului Justiției și Administrației Naționale a Penitenciarelor să evalueze fără întârziere starea de sănătate a petiționarului prin prisma Ordinului nr. 331 din 06.09.2006 coroborat cu prevederile art. 95 alin. (2) Cod Penal, fără discriminare pe criteriu de statut procesual, asigurând petiționarului: (i) oportunități egale, în comparație cu persoanele condamnate, în realizarea dreptului la respectarea demnității umane a persoanei aflate în faza terminală a bolii, (ii) dreptului de a nu fi supus torturii, tratamentului inuman sau degradant și (iii) facilitarea realizării dreptului fundamental la cel mai înalt nivel de sănătate: de a beneficia de îngrijiri medicale adecvate, inclusiv paliative, indisponibile în sistemul penitenciar. Consiliul recomandă Ministerului Justiției să instituie fără întârziere un mecanism pentru liberarea de la aplicarea măsurii preventive sub formă de arest și executarea pedepsei care să fie aplicabil

²¹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Draft_Decizie_65_2017_constatare_votat_sem.doc.pdf

²² http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_129_2018.pdf

tuturor deținuților, indiferent de statutul procesual al persoanei și momentul contractării bolii.

Servicii de transport

Consiliul constată că, în 2018, problema inaccesibilității mijloacelor de transport public rămâne nesoluționată. În perioada de referință, Consiliul a examinat două cauze²³ prin care a reconfirmat că persoanele cu dizabilități locomotorii, care se deplasează cu ajutorul fotoliului rulant, întâmpină dificultăți majore în accesarea serviciilor de transport public.

Consiliul a reiterat obligativitatea integrării principiului accesibilității pentru persoanele cu dizabilități în realizarea atribuțiilor aferente serviciilor de transport public.

Consiliul a recomandat Ministerului Economiei și Infrastructurii să propună introducerea cerinței accesibilității mijloacelor de transport pentru persoanele cu dizabilități în lista condițiilor stabilite pentru înregistrarea în Registrul operatorilor de transport rutier (art. 17 Codul transporturilor rutiere). De asemenea, Consiliul a recomandat Comisiilor privind atribuirea prin concurs a serviciilor regulate de transport rutier să acorde prioritate întreprinzătorilor care dispun de mijloace de transport accesibile pentru persoanele cu dizabilități ale aparatului locomotor.

În cauza nr. 157/17²⁴, petiționara, mamă a doi copii minori, a susținut că i s-a îngreunat accesul în transportul public. La îmbarcare doar unul dintre copii a reușit să urce în transport, iar petiționara cu copilul aflat în cărucior a rămas în stație.

Consiliul a constatat că, din cauza neatenției conducătorului de troleibuz și exercitării necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, mamei i s-a creat o situație de stres și i-a fost îngreunat accesul la serviciile de transport public.

Consiliul a recomandat Î.M. "Regia Transport Electric Chișinău" să elaboreze o instrucțiune metodologică destinată echipajelor care sunt antrenate în prestarea serviciilor de transport în folos public, pentru a preveni situațiile discriminatorii pe viitor.

Comportamentul ofensator din partea conducătorilor auto în procesul de prestare a serviciilor de taxi a constituit obiectul cauzei nr. 28/18²⁵. Petiționara și mama acesteia au fost blocate în mașină, iar conducătorii auto le-au insultat și au făcut glume pe seama lor.

²³ Cauza nr. 91/18, http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_91_2018.pdf și cauza nr. 180/18, http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_180_2018.pdf

²⁴ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Draft_Decizie_constatare_157_2017-1.pdf

²⁵ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_28_2018.pdf

Consiliul a constatat că comportamentul celor doi șoferi a fost determinat de faptul că sunt femei și aveau certitudinea că ele nu vor putea riposta la acțiunile ofensatoare.

Consiliul a recomandat companiei de transport organizeze activități de instruire în domeniul prevenirii discriminării pentru toți taximetriștii angajați.

Inaccesibilitatea clădirilor

Inaccesibilitatea clădirii Autogării Centru din mun. Chișinău a constituit obiectul cauzei nr. 180/18²⁶. Petiționarul, persoană care se deplasează cu ajutorul scaunului rulant, a relatat că nu a avut acces la blocul sanitar, din cauza amplasării acestuia în subsolul clădirii și a treptelor inaccesibile.

Consiliul a reiterat obligația de a elimina barierele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în viața cotidiană.

Consiliul a recomandat Î.S. „Gările și Stațiile Auto” să întreprindă toate măsurile necesare în vederea respectării standardelor privind accesibilitatea clădirilor pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv a blocurilor sanitare, a teritoriului și a serviciilor prestate.

Ministerul Economiei și Infrastructurii să includă în proiectul Regulamentului cu privire la autogări cerințe obligatorii referitoare la asigurarea accesibilității fizice și informaționale pentru persoanele cu dizabilități a serviciilor prestate în regim de autogară și a tuturor încăperilor edificiului autogării.

Crearea impedimentelor persoanei cu dizabilități locomotorii în realizarea dreptului de acces la locuință, autonomie și trai independent în comunitate a constituit obiectul cauzei nr. 77/18²⁷. Petiționara a declarat că mama sa, care se deplasează cu ajutorul scaunului rulant întâmpină dificultăți de deplasare în afara blocului locativ, din cauza unei construcții realizate de unul dintre vecini la parterul clădirii.

Consiliul a constatat că, amenajarea spațiului de sub scara blocului locativ de la etajul 1, îi face imposibil persoanei cu dizabilități accesul la locuință.

Consiliul a recomandat Preturii sectorului Botanica și Întreprinderii municipale pentru gestionarea fondului locativ Nr. 3 să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru ca proprietarii depozitului de la parter să asigure

²⁶ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_180_2018.pdf

²⁷ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_77_2018.pdf

dreptul persoanei cu dizabilități locomotorii de a avea acces fără bariere la propria locuință.

Consiliul a recomandat proprietarilor depozitului să modifice dimensiunile construcției, iar în condițiile în care aceasta nu este posibil, să demoleze construcția.

Servicii prestate de autoritățile publice

Refuz în acomodarea rezonabilă a convingerilor la perfectarea actelor de identitate

În cauza nr. 81/18²⁸ petiționarul a susținut că nu și-a putut perfecta actul de identitate, deoarece angajații Agenției Servicii Publice au refuzat să-i scaneze fotografia. Petiționarul a notat că din cauza convingerilor dizidente, acesta nu poate accepta să fie fotografiat în incinta instituției.

Consiliul a reținut că în unele cazuri scanarea fotografiei pentru eliberarea buletinului de identitate se acceptă (pct.28 din Regulamentul privind eliberarea actelor de identitate și evidența locuitorilor Republicii Moldova aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.125 din 18.02.2013). Consiliul a constatat că solicitarea petiționarului nu impunea o sarcină disproporțională pentru a fi acomodate convingerile acestuia.

Consiliul a recomandat Serviciului de eliberare a actelor de identitate să întreprindă măsuri de acomodare rezonabilă și să elibereze petiționarului buletin de identitate.

Consiliul a recomandat Guvernului Republicii Moldova să modifice Regulamentul privind eliberarea actelor de identitate și evidența locuitorilor Republicii Moldova aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 125 din 18.02.2013, prin includerea prevederilor care ar permite exonerarea de la procedura de fotografiere a persoanelor în baza propriilor convingeri.

Indisponibilitatea site-urilor instituțiilor de stat în limba rusă²⁹ și nerespectarea prevederilor referitoare la limba de comunicare în relațiile cu instituțiile statului³⁰ au constituit alte probleme care, și în 2018, au continuat să fie sesizate la Consiliul.

Consiliul a reiterat că prin omisiunea de a asigura o versiunea a site-urilor în limba de comunicare interetnică, minoritățile lingvistice sunt limitate în dreptul de acces la informația oficială plasată pe paginile web. De asemenea, Consiliul a reamintit despre reglementarea dreptului minorităților naționale de a se adresa instituțiilor de stat în limba rusă și de a primi

²⁸ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_81_2018.pdf

²⁹ Cauza nr. 36/18, http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_36_2018.pdf și cauza nr. 37/18, http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_37_2018.pdf

³⁰ Cauza nr. 138/17, http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_-_ncetare_138_2017.pdf

răspuns în limba adresării și a subliniat că toate instituțiile publice au obligația legală de a răspunde petiționarilor în limba adresării, fie în limba de stat, fie în limba rusă, astfel precum este reglementat.

Consiliul a recomandat Parlamentului Republicii Moldova și Primăriei mun. Chișinău să întreprindă măsurile necesare pentru a asigura accesibilitatea informației pe pagina web pentru vorbitorii de limba rusă.

Consiliul a recomandat Primăriei mun. Chișinău și Consiliului Superior al Magistraturii să întreprindă măsurile necesare pentru a asigura tuturor persoanelor cu care interacționează exercitarea dreptul de a primi răspuns în limba adresării.

Servicii bancare

Refuzul în prestarea serviciilor bancare pe criteriu de apartenență politică a constituit obiectul cauzei nr. 93/18³¹. Petiționarul a invocat că în perioada electorală i s-a refuzat deschiderea contului „Fond electoral”.

Consiliul a notat că, în procedura deschiderii unui cont bancar, candidatul electoral se afla în situație similară cu orice altă persoană care solicită prestarea unui astfel de serviciu. Consiliul a constatat că apartenența politică a constituit acel criteriu care a determinat împiedicarea accesării serviciilor bancare, obstrucționându-i dreptul de a fi ales.

Consiliul a recomandat Băncii Naționale să introducă în cadrul regulator obligația băncilor de a deschide conturi bancare cu mențiunea "Fond electoral" pentru candidații electorali.

Consiliul a recomandat băncii vizate să adapteze procedurile interne, astfel încât să nu admită situații similare pe viitor.

Inaccesibilitatea transportului public pentru persoanele cu dizabilități continuă să fie o problemă raportată la Consiliu și în anul 2018. Operatorii de transport public nu au obligația de a aduce dovada deținerii unor mijloace de transport adaptate pentru persoanele cu dizabilități locomotorii, atunci când solicită să fie incluși în Registrul operatorilor de transport rutier.

Organizarea defectuoasă și finanțarea insuficientă a serviciilor sociale mențin inegalitățile de tratament față de beneficiarii acestora.

³¹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_93_2018.pdf

Lipsa instrucțiunilor privind punerea în aplicare a metodelor de examinare a cererilor de ajutor social depuse prin mijloace alternative creează situații de discriminare a persoanelor în etate.

Recomandări:

- Casa Națională de Asigurări Sociale și Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să elaboreze măsuri care să asigure condiții de egalitate persoanelor cărora nu le-a fost introdusă perioada de îngrijire a copilului cu dizabilități severe în stagiul de cotizare și și-au stabilit pensia pentru limita de vârstă până la intrarea în vigoare a prevederilor Legii nr. 290/2016, cu persoanele care și-au stabilit pensia după intrarea în vigoare a prevederilor legii nr. 290/2016;
- Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să propună modificarea prevederilor art. 7 alin. (2) lit. d) din Legea cu privire la ajutorul social nr. 133 din 13.06.2008, astfel încât să se prevadă o formulă de calcul diferențiată, ținându-se cont de gradul de dizabilitate la calcularea venitului minim garantat care acordă dreptul la ajutor social și/sau ajutor pentru perioada rece a anului potențialilor beneficiari;
- Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să întreprindă acțiunile necesare întru elaborarea Instrucțiunilor care să reglementeze aspectele practice de examinare a cererilor de ajutor social depuse: (i) telefonic, (ii) în format electronic, (iii) prin deplasarea asistenților sociali la domiciliu sau, după caz, la reședința solicitantului pentru a perfectă cererea de solicitare a ajutorului social;
- Consiliul municipal Chișinău să asigure continuitatea serviciului „Asistență personală”, instituind o evidență unică a beneficiarilor indiferent de vârsta încadrării;
- Direcția Generală Asistență Socială, la înaintarea propunerilor anuale privind aprobarea unităților de asistent personal, să țină cont de necesitatea asigurării continuității serviciului „Asistență personală” pentru beneficiarii care au atins majoratul și sunt, în continuare, eligibili;
- Direcția Asistență Socială, Tineret și Protecția Familiei Anenii Noi să dezvolte în localitate serviciul tip Respiro;
- Consiliul raional Anenii Noi să asigure realizarea progresivă a serviciului „Asistență personală”, ținând cont de necesitatea alocării resurselor financiare pentru înlocuitorul asistentului personal pentru cazurile în care acesta nu își poate îndeplini temporar atribuțiile;
- Guvernul Republicii Moldova să suplinească lista categoriilor de persoane neangajate asigurate medical de către Stat cu persoanele care îngrijesc un copil până la vârsta de 2 ani;
- Ministerul Justiției să instituie fără întârziere un mecanism pentru liberarea de la aplicarea măsurii preventive sub formă de arest și executarea pedepsei care să fie aplicabil tuturor deținuților, indiferent de statutul procesual al persoanei și momentul contractării bolii;

- Ministerul Economiei și Infrastructurii să propună introducerea cerinței accesibilității mijloacelor de transport pentru persoanele cu dizabilități în lista condițiilor stabilite pentru înregistrarea în Registrul operatorilor de transport rutier (art. 17 Codul transporturilor rutiere);
- Comisiile privind atribuirea prin concurs a serviciilor regulate de transport rutier să acorde prioritate întreprinzătorilor care dispun de mijloace de transport accesibile pentru persoanele cu dizabilități ale aparatului locomotor;
- Î.M. „Regia Transport Electric Chișinău” să elaboreze o instrucțiune metodologică destinată echipajelor care sunt antrenate în prestarea serviciilor de transport în folos public, pentru a preveni situațiile discriminatorii pe viitor;
- Compania de transport să organizeze activități de instruire în domeniul prevenirii discriminării pentru toți taximetriștii angajați;
- Î.S. „Gărilor și Stațiile Auto” să întreprindă toate măsurile necesare în vederea respectării standardelor privind accesibilitatea clădirilor pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv a blocurilor sanitare, a teritoriului și a serviciilor prestate;
- Ministerul Economiei și Infrastructurii să includă în proiectul Regulamentului cu privire la autogări cerințe obligatorii referitoare la asigurarea accesibilității fizice și informaționale a serviciilor prestate în regim de autogară și a tuturor încăperilor edificiului autogării pentru persoanele cu dizabilități;
- Pretura sectorului Botanica și Întreprinderea municipală pentru gestionarea fondului locativ nr. 3 să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru ca proprietarii depozitului de la parterul blocului de locuit să asigure persoanei cu dizabilități locomotorii accesul fără bariere la propria locuință;
- Proprietarii depozitului să modifice dimensiunile construcției, iar în condițiile în care aceasta nu este posibil, să demoleze construcția;
- Serviciul de eliberare a actelor de identitate să întreprindă măsuri de acomodare rezonabilă și să elibereze petiționarului buletin de identitate;
- Guvernul Republicii Moldova să modifice Regulamentul privind eliberarea actelor de identitate și evidența locuitorilor Republicii Moldova aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 125 din 18.02.2013, prin includerea prevederilor care ar permite exonerarea de la procedura de fotografiere a persoanelor în baza propriilor convingeri;
- Parlamentul Republicii Moldova și Primăria mun. Chișinău să întreprindă măsurile necesare pentru a asigura accesibilitatea informației pe pagina web pentru vorbitorii de limba rusă;
- Primăria mun. Chișinău și Consiliul Superior al Magistraturii să întreprindă măsurile necesare pentru a asigura tuturor persoanelor cu care interacționează exercitarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării;
- Banca Națională să introducă în cadrul regulator obligația băncilor de a deschide conturi bancare cu mențiunea „Fond electoral” pentru candidații electorali.

1.4 SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN DOMENIUL EDUCAȚIEI

Prezentarea situației privind discriminarea în domeniul educației prin prisma prevederilor art.9 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.

Republica Moldova a înregistrat unele progrese în reformarea sistemului educațional în ceea ce privește educația incluzivă. Studiul privind educația incluzivă în Europa și Republica Moldova: acomodare rezonabilă, accesul la educație și nediscriminare³² reflectă aceste realizări, totodată, scoate în evidență cele mai stringente provocări care împiedică realizarea *de facto* a procesului de educație incluzivă. Printre provocările critice enunțate în studiu, conturate și prin cazuistica Consiliului enunțăm următoarele:

- lipsa sau insuficiența cadrelor didactice de sprijin și a unor specialiști (psihologi, psihopedagogi, logopezi);
- bariere atitudinale ale cadrelor didactice în procesul de integrare a copiilor cu nevoi educaționale speciale;
- alocarea neeficientă a resurselor financiare destinate educației incluzive;
- nevoia de informare continuă a cadrelor didactice cu privire la modul de interacțiune cu copiii cu dizabilități, în special cu cei cu deficiențe mintale.

Excluderea unui copil de la activitățile desfășurate în instituția preșcolară, din motivul pasivității acestuia a făcut obiectul cauzei nr. 69/18³³.

Consiliul a subliniat că este inacceptabilă situația în care cadrele didactice, managerii instituțiilor de învățământ, exclud sau marginalizează copiii care sunt mai timizi sau întâmpină dificultăți de integrare în grup, doar pentru a arăta performanța instituției. Consiliul a notat că menirea instituțiilor preșcolare este de a dezvolta personalitatea copilului, conform ritmului și necesităților sale, care urmează să îi asigure acestuia un start bun în viață. Totodată, educația preșcolară trebuie să asigure stimularea diferențiată (individualizată) a copiilor, esențiale în acest sens fiind dezvoltarea socio-emoțională, dezvoltarea cognitivă, dezvoltarea limbajului și a comunicării, dezvoltarea capacităților și aptitudinilor de învățare. Neimplicarea copiilor în activitățile care ar putea să dezvolte astfel de abilități și capacități echivalează cu subminarea oportunităților și șanselor egale de a beneficia de educație timpurie.

Consiliul a recomandat Ministerului Educației, Culturii și Cercetări să asigure instruirea continuă a cadrelor didactice și să promoveze bunele practici de incluziune a copiilor cu cerințe educaționale speciale și a tuturor celor care întâmpină dificultăți în procesul de integrare educațională.

³² http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Studiu-privind-educatia-incluziva_Ro.pdf

³³ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_69_2018.pdf

Refuzul de a accepta copilul în instituția preșcolară pe motivul de stare a sănătății a constituit obiectul cauzei nr. 90/18³⁴. Administrația grădiniței a refuzat să primească copilul în instituție, solicitând prezentarea unui certificat în care ar fi stipulat diagnosticul copilului, dat fiind faptul că, anterior, copilul avuse o criză (spasm) care se părea a fi provocată de o problemă neurologică. Consiliul a constatat că refuzul administrației a fost nejustificat, deoarece copilul nu a suportat nici o boală infecțioasă și nu a lipsit 3 zile consecutiv (astfel precum reglementează Hotărârea Guvernului nr. 1211 din 04.11.2016 care stipulează că, copiii pot frecventa instituția de educație timpurie numai după prezentarea unui certificat medical eliberat de medicul de familie după suportarea unei boli infecțioase sau lipsa fără motive în decurs de 3 zile consecutive, cu excepția zilelor de odihnă și sărbătoare).

Consiliul a recomandat directoarei grădiniței să dispună organizarea unei sesiuni de instruire în domeniul nediscriminării pentru cadrele didactice din instituție.

Exprimările aduse de către un cadru didactic, în fața părinților, precum că copiii cu dizabilități severe trebuie să-și facă studiile într-o școală specială, deoarece din cauza lor nu se reușește de acordat timp suficient celorlalți, a constituit obiectul cauzei nr. 131/18³⁵. Consiliul a stabilit că un astfel de comportament îmbracă forma instigării la discriminare a copiilor cu dizabilități în mediul școlar și poartă un risc sporit pentru incluziunea copiilor cu dizabilități.

Consiliul a subliniat că pentru a contribui eficient la implementarea educației incluzive și a preveni situații în care cadrele didactice sunt suprasolicitate, fiind puse în situația de acorda asistență copiilor cu dizabilități și de altă natură decât cea educativă, este necesar ca în instituțiile de învățământ să fie angajate suficiente cadre didactice de sprijin. Astfel, Consiliul a luat act că finanțarea cadrelor didactice de sprijin și a centrelor de resurse pentru educația incluzivă se face din fondul pentru educație incluzivă care este în mărime de până la 2% din bugetul destinat instituțiilor de învățământ, format în dependență de numărul elevilor. Astfel, fondul pentru educație incluzivă în instituțiile cu un număr mic de elevi va fi auster. Această abordare, în viziunea Consiliului, nu este una centrată pe necesitățile unui elev, particulare și specifice, pentru implementarea educației incluzive. Consiliul a notat că mecanismul de determinare a fondului pentru educația incluzivă nu trebuie să depindă de numărul general de copii din instituție, ci de numărul copiilor cu dizabilități și necesitățile reale de incluziune ale acestora.

Consiliul a recomandat Ministerului Educației, Culturii și Cercetării să vină cu soluții corespunzătoare pentru a schimba abordarea și mecanismul de constituire a fondului pentru educația incluzivă.

³⁴ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_90_2018.pdf

³⁵ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_131_2018.pdf

Educația incluzivă presupune că fiecare copil să fie participant activ în viața școlară sau preșcolară. Pentru aceasta copiii au nevoie ca educatorii și profesorii să fie pregătiți să le acorde suport și să le sporească încrederea în forțele proprii. În același timp, pentru a vorbi de o educație incluzivă reală este necesar ca personalul didactic să îi stimuleze pe ceilalți copii să devină toleranți și să-și ajute colegii care au nevoie de mai mult timp pentru integrare. Cadrele didactice trebuie să creeze atmosferă plăcută și să asigure copiilor un sentiment de implicare deplină.

Recomandări:

- Ministerul Educației, Culturii și Cercetării să asigure instruirea continuă a cadrelor didactice în domeniul nediscriminării și să promoveze bunele practici de incluziune a copiilor cu cerințe educaționale speciale sau a copiilor care întâmpină probleme la integrare în grup;
- Ministerul Educației, Culturii și Cercetării să vină cu soluții corespunzătoare pentru a schimba mecanismul de constituire a fondului pentru educația incluzivă;
- Cadrele didactice să respecte normele și etica profesională în activitatea lor cu copii, promovând toleranța, diversitatea și respectul reciproc.

1.5 SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN ALTE DOMENII

Comparativ cu anul precedent, în anul 2018 se atestă o creștere a cazurilor de discriminare constatate de Consiliu în domeniul justiției.

Problemele de discriminare identificate:

- prevederi din Codul penal necorespunzătoare standardelor privind nediscriminarea;
- protecție inegală în procesul de investigație a unei cauze penale ce a vizat persoana cu dizabilități intelectuale;
- lipsa accesibilității lingvistice a sistemului judecătoresc;
- lipsa acomodării rezonabile a convingerilor pacifiste la îndeplinirea serviciului militar.

Justiție

Consiliul, examinând prevederile art. 71 alin. (3) Cod penal, a constatat că acestea instituie un tratament diferențiat în funcție de sexul persoanei la aplicarea detențiunii pe viață. Astfel, pentru bărbații care comit infracțiuni excepțional de grave se stabilește, drept pedeapsă, detenția pe viață, iar femeilor, pentru același tip de infracțiune, nu li se aplică.

Consiliul nu a găsit o justificare obiectivă și rezonabilă a tratamentului diferențiat și a considerat că prevederile art. 71 alin. (3) Cod penal în partea ce ține de interdicția de a aplica detențiunea pe viață numai femeilor, este contrară standardelor privind nediscriminarea. Consiliul a notat că pedepsele trebuie să fie individualizate și nediscriminatorii pe criteriul de sex și, ca consecință, a recomandat abolirea pedepsei sub formă de detențiune pe viață.

Lipsa protecției egale din partea legii în procesul de investigare a alegațiilor privind violul unei fete cu dizabilități a constituit obiectul cauzei nr. 04/18³⁶.

Petiționara, persoană cu dizabilități intelectuale, a susținut că procurorii nu au examinat complet și obiectiv toate circumstanțele cauzei, iar declarațiile acesteia au fost apreciate critic, bazându-se doar pe starea ei de sănătate.

Consiliul a subliniat că o anchetă eficientă a unei infracțiuni nu se poate întemeia pe prejudecăți față de dizabilitatea victimei. Consiliul a notat că indiferent de capacitatea intelectuală sau de sănătatea victimei infracțiunii, organul de urmărire penală trebuie să depună toată diligența întru investigarea obiectivă a faptelor invocate.

Consiliul a recomandat Procuraturii să aducă la cunoștința procurorilor decizia Consiliului și să întreprindă toate măsurile posibile pentru neadmiterea faptelor similare pe viitor.

Problemele minorităților lingvistice în ceea ce privește interacțiunea cu instanțele de judecată se află, permanent în vizorul Consiliului. Până în prezent, Consiliul a constatat că cererile, întocmite în limba rusă, nu se acceptă în procedura civilă și sunt respinse fără examinare, doar din considerentul că nu s-a prezentat traducerea acestora în limba de stat. Consiliul a atenționat asupra necesității de a face o diferență la interpretarea sintagmei "*limbă străină*", prevăzută în normele de procedură civilă. Or, ținând cont de specificul lingvistic din Republica Moldova, în accepțiunea Consiliului, limba rusă nu poate fi asimilată cu o limbă străină. Consiliul a susținut că aprecierea limbii ruse drept o limbă străină este incorectă și suscită probleme sub aspectul asigurării egalității în acces la justiție, împiedicând persoanele aparținând minorităților naționale să acceseze sistemul de justiție.

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

De asemenea, Consiliul a constatat că sistemul de justiție nu este accesibil minorităților lingvistice, *per ansamblu*, ci doar la etapa de examinare a cererii, astfel precum actualmente prevede art. 24 alin. (2) din Cod de procedură civilă.³⁷ Consiliul a subliniat că asigurarea accesibilității sistemului de justiție pentru persoanele aparținând minorităților lingvistice presupune întreprinderea acțiunilor de acomodare rezonabilă, începând cu etapa de introducere a adresării, cuprinzând etapă de examinare, până la finalitatea procesului. Or, în situația în care actul judecătoresc emis în limba de stat nu este adus la cunoștința justițiabilului în limba pe care o înțelege, acesta este lipsit de posibilitatea de a lua cunoștință cu conținutul actului și

³⁶ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_04_2018.pdf

³⁷ Persoanele interesate în soluționarea cauzei care nu posedă sau nu vorbesc limba moldovenească sunt în drept să ia cunoștință de actele, de lucrările dosarului și să vorbească în judecată prin interpret.

înțelege finalitatea procesului, fără cheltuieli adiționale (de timp, bani, eforturi) legate de traducerea actelor de justiție, în care au fost antrenate.

Consiliul a recomandat Ministerului Justiției și Consiliului Superior al Magistraturii să pună în aplicare un plan de măsuri orientate spre asigurarea accesibilității lingvistice a sistemului de justiție.

Refuz în acomodarea rezonabilă a convingerilor pacifiste

Refuzul în acomodarea rezonabilă a convingerilor pacifiste în procesul de recrutare-încorporare în serviciul militar a constituit obiectul mai multor cauze³⁸. Petiționarii au solicitat înlocuirea serviciului militar în termen cu serviciul civil (de alternativă), din cauza convingerilor pacifiste, însă au fost refuzați, deoarece nu și-au putut argumenta viziunile pacifiste.

Consiliul a constatat că, prin adoptarea Legii cu privire la organizarea serviciului civil de alternativă nr. 156/2007, statul a creat posibilitatea manifestării datoriei civice față de societate a persoanelor care au convingeri religioase, pacifiste, etice, morale, umanitare și alte convingeri și nu pot îndeplini serviciul militar în termen, recunoscând, astfel, necesitatea acestei alternative.

Consiliul a considerat că satisfacerea cererii de înlocuire a serviciului militar în termen cu serviciul civil în baza convingerilor pacifiste nu este una disproporționată atât timp, cât au fost satisfăcute cererile celorlalți solicitanți care împărtășesc alte tipuri de convingeri (religioase și morale) și nu se constată o „necesitate socială imperioasă” de apărare a Patriei.

Consiliul a recomandat Comisiei de recrutare-încorporare în Serviciul Civil din raioanele vizate să întreprindă măsurile necesare pentru a acomoda rezonabil convingerile pacifiste.

Profilare rasială

Consiliul, examinând circumstanțele cauzei nr. 31/18³⁹, a constatat că angajații Inspectoratului de Poliție Anenii Noi, au aplicat o practică discriminatorie în activitatea de investigare, care a constat în utilizarea etniei persoanei pentru identificarea infractorului, fără o justificare obiectivă și rezonabilă.

Consiliul a reamintit că, în conformitate cu pct. 7 din Recomandarea de politică generală Nr. 11 a ECRI din 29 iunie 2007, poliția trebuie să fie conștientă de faptul că activitățile de profilare rasială și comportamentele ei abuzive cu conotație rasistă nu trebuie să fie tolerate.

³⁸ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_87.pdf

http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_88_2018.pdf

http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_89.pdf

³⁹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_31_2018.pdf

Consiliul a recomandat Inspectoratului General de Poliție să întreprindă măsuri de prevenire a situațiilor de profilare rasială.

Lezarea demnității

În perioada de raportare, Consiliul a examinat trei cauze care au vizat lezarea demnității umane.

Declarațiile sexiste ale primarului de Orhei au constituit obiectul cauzei nr. 111/18⁴⁰. Afirmările politicianului, precum că femeia care nu a reușit să-și aranjeze propria viață nu pot face fericit un popor, afișează un comportament îndreptat spre excluderea femeilor necăsătorite sau fără copii din viața politică.

Consiliul a subliniat că discursul discriminator nu poate fi încadrat în libertatea de exprimare, chiar dacă această libertate cuprinde uneori și declarații care deranjează sau șochează.

Consiliul a recomandat primarului de Orhei să aducă scuze publice pentru declarațiile sexiste și să dea dovadă de responsabilitate sporită în pozițiile sale publice.

Instigarea la discriminare pe criteriul de etnie, manifestată prin lipsa intervenției de moderare a comentariilor care incită la ură și violență asupra persoanelor de etnie romă a constituit obiectul cauzei nr. 118/18⁴¹.

Consiliul de presă a sesizat Consiliul pe marginea faptului că portalul point.md nu a moderat comentariile care incitau la ură și violență față de persoanele de etnie romă.

Consiliul a subliniat că garanția libertății de exprimare nu poate fi invocată pentru a justifica comentariile care răspândesc prejudecăți față de un anumit grup, deoarece ele au un efect moral distructiv asupra societății, care pot fi soldate cu incitare la ură și chiar violență față de anumite grupuri sociale.

Consiliul a recomandat SC Simpals SRL (portalul point.md) să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru a modera în viitor comentariile care instigă la discriminare și evitarea plasării articolelor cu tentă discriminatorie.

Pedepsele aplicate persoanelor care au comis un act de infracțiune trebuie să fie individualizate și nediscriminatorii, or, tratamentul diferențiat, în funcție de sexul persoanei care a comis o fapta infracțională, manifestat prin interdicția de a aplica detenția pe viață numai femeilor, discriminează vădit bărbații.

⁴⁰ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_111_2018.pdf

⁴¹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_118_2018.pdf

Sistemul de justiție rămâne inaccesibil minorităților lingvistice, cu excepția etapei de examinare a cererilor. Lipsa acțiunilor de acomodare rezonabilă la toate etapele din sistemul de justiție îi lipsesc pe reprezentanții minorităților lingvistice de dreptul a lua cunoștință cu conținutul actelor și finalitatea procesului.

Dizabilitatea intelectuală a unei presupuse victime nu este un motiv pentru nedeșfășurarea de către organele competente a unei anchete eficiente.

Satisfacerea cererii de înlocuire a serviciului militar în termen cu serviciul civil în baza convingerilor pacifiste nu este una disproporționată, din moment ce această cerere este satisfăcută pentru persoanele care împărtășesc alte convingeri religioase și morale și atât timp, cât nu se constată o „necesitate socială imperioasă” de apărare a Patriei.

În lipsa unei justificări obiective și rezonabile, etnia unei persoane nu poate servi drept argument al vinăvătăiei acesteia, iar activitățile de discriminare rasială ale organelor de investigație nu pot fi tolerate.

Libertatea de exprimare nu înseamnă discurs discriminator, iar afirmațiile care lezează demnitatea umană sunt condamnabile indiferent de contextul în care acestea au fost făcute. Totodată, garanția libertății de exprimare nu poate fi invocată în situațiile când informația difuzată pentru public are efect moral distructiv asupra societății.

Recomandări:

- Procuratura Generală să întreprindă toate măsurile necesare posibile pentru a nu admite lipsa protecției egale din partea legii în procesul de investigație, în baza prejudecății față de persoanele cu un anumit tip de dizabilitate;
- Parlamentul Republicii Moldova să adopte un act legislativ de interpretare a prevederilor art.167 alin.(1) lit.a) Cod de procedură civilă, prin care să fie specificat expres că limba rusă nu este o limbă străină în Republica Moldova;
- Ministerul Justiției și Consiliul Superior al Magistraturii să pună în aplicare un plan de măsuri orientate spre asigurarea accesibilității lingvistice a sistemului de justiție;
- Comisiile de recrutare-incorporare în Serviciul Civil din raioane să întreprindă măsurile necesare pentru a acomoda rezonabil convingerile pacifiste;
- Inspectoratul General de Poliție să întreprindă măsuri de prevenire a situațiilor de profilare rasială;
- Primarul de Orhei să aducă scuze publice pentru declarațiile sexiste și să dea dovadă de responsabilitate sporită în pozițiile sale publice;
- SC Simpals SRL să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru a modera comentariile care instigă la discriminare și a evita plasarea articolelor cu tentă discriminatorie.

CAPITOLUL II. PROMOVAREA EGALITĂȚII

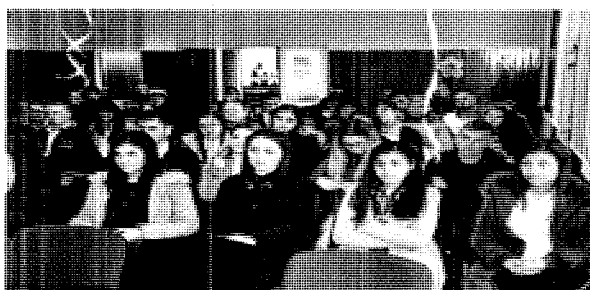
Numărul tot mai mare de raportări la Consiliu a actelor de discriminare este o dovadă elocventă a faptului că activitățile de promovare a oportunităților egale, desfășurate de-a lungul anilor încep să producă rezultate măsurabile. Acest fapt este confirmat și de rezultatele studiului Evaluarea atitudinilor populației generale față de persoanele în etate, care denotă că 35% din respondenți cunosc despre existența Consiliului.

Totuși, obiectivele de alfabetizare a populației în domeniul nediscriminării și de sensibilizare privind fenomenul discriminării rămân prioritare pentru Consiliu.

2.1 CAMPANII DE INFORMARE ȘI SENSIBILIZARE

Pentru a spori gradul de abilitare juridică a persoanelor din mediul rural în vederea revendicării dreptului la nediscriminare, Consiliul a desfășurat în localitățile Congaz (raionul Comrat), Tvardița (raionul Taraclia), Corlăteni (raionul Râșcani), Sipoteni (raionul Călărași), Slobozia Mare (raionul Cahul) și Vărzărești (raionul Nisporeni) campania de informare „Drepturi egale pentru comunități rurale”. Aceasta a fost posibil datorită Programului de finanțare a inițiativelor/proiectelor de schimbare în domeniul drepturilor omului, în cadrul Proiectului „Consolidarea capacităților tehnice ale instituțiilor naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului, finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei și implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare.

Activitățile campaniei desfășurate au permis populației din zonele vizate să se informeze despre ce este discriminarea și formele acesteia, precum și despre pârghiile legale prin care își poate revendica dreptul la nediscriminare. Participanților campaniei le-au fost distribuite materiale informative, inclusiv Ghidul petiționarului accesibil în 6 limbi (română, rusă, ucraineană, găgăuză, bulgară, romani).



În contextul activităților de sensibilizare privind fenomenul discriminării, Consiliul a declarat anul 2018 Anul dialogului între generații și al gratitudinii față de persoanele 60plus prin lansarea campaniei „Învățăm prin dialogul între generații”, realizată în cadrul proiectului comun al Consiliului Europei și Uniunii Europene „Susținerea eforturilor naționale în prevenirea și combaterea discriminării în Republica Moldova”. În cadrul acesteia au fost create și difuzate patru spoturi sociale prin care persoanele în vârstă sunt încurajate să rămână active, iar tinerii să fie deschiși și să învețe din experiența persoanelor în etate, contribuind astfel la reducerea distanței sociale și la integrarea persoanelor vârstnice în diferite activități și în viața social-culturală a țării.

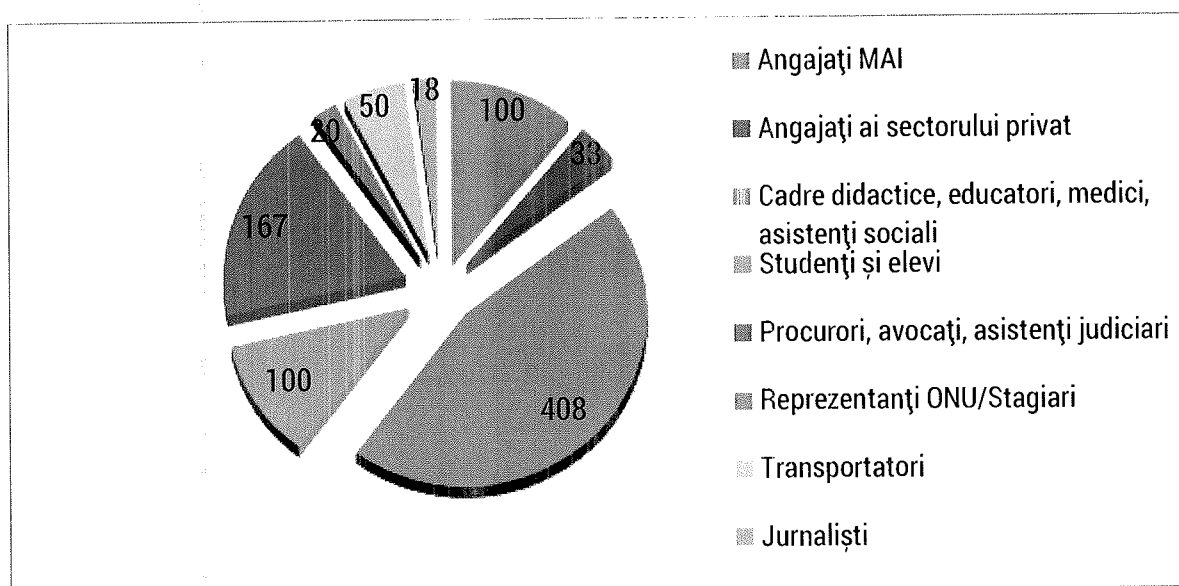


2.2 ACTIVITĂȚI DE INSTRUIRE

Pentru a asigura respectarea și implementarea principiului egalității și nediscriminării, reprezentanții Consiliului au desfășurat sesiuni de instruire punând accent pe formele de discriminare, criteriile protejate împotriva discriminării, impactul politicilor publice asupra egalității și prezentând cazuistica Consiliului. Pe parcursul anului 2018, au fost instruite 896 persoane din următoarele grupuri:

Diagrama nr.7

Numărul persoanelor instruite dezagregate pe grupuri ocupaționale



2.3 PARTENERIATE STABILITE

Acordurile de colaborare, orientate spre fortificarea eforturilor diferitor entități naționale și internaționale întru combaterea fenomenului de discriminare rămâne un obiectiv iminent al Consiliului.

În anul 2018, Consiliul, alături de instituțiile pentru egalitate din Spania și Georgia, a fost acceptat, prin vot unanim, în rândul membrilor Rețelei Equinet, rețea europeană a organismelor de egalitate, creată inițial doar pentru statele membre ale UE. Eforturile în realizarea misiunii, precum și activitățile de vizibilitate ale Consiliului au determinat Equinet-ul să modifice, în 2017, statutul acesteia, permițând să acceadă oricărui stat din Europa care corespunde standardelor UE. Acceptarea Consiliului în calitate de membru al Rețelei Equinet face ca Moldova să devină „membru al UE complet integrat” în domeniul egalității și nediscriminării.

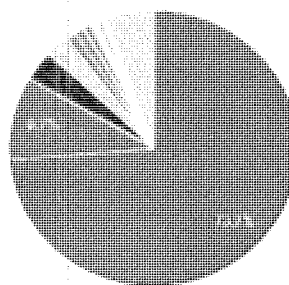
Pentru protejarea și promovarea drepturilor omului și, în special, a minorităților naționale a fost semnat, în perioada de referință, Acordul de colaborare dintre Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Oficiul Avocatului Poporului și Agenția Relații Interetnice în prezența șefului Misiunii OSCE în Moldova, Claus Neukirch.

De asemenea, pe parcursul anului 2018, au fost stabilite acorduri de colaborare cu Asociația Obștească „Speranța și Sănătate” (brand-Hope and Health) și Konrad Adenaur Stiftung.

2.4 PROMOVAREA ACTIVITĂȚII ÎN MEDIUL ON-LINE ȘI MASS-MEDIA

Spațiul digital reprezintă o platformă interactivă care este folosită de Consiliu pentru a comunica cât mai eficient cu populația, dar și cu partenerii internaționali. Pagina web a Consiliului www.egalitate.md este într-un format accesibil persoanelor cu necesități speciale și reprezentanților minorităților naționale. Aceasta poate fi accesată în versiunea limbii române, a limbii ruse și engleze, înregistrând o creștere continuă a utilizatorilor interesați fie de activitatea Consiliului, fie de situația la capitolul discriminare pe care instituția o reflectă constant pe pagina web.

1.	 Moldova	73,68 %
2.	 Romania	9,72 %
3.	 France	3,60 %
4.	 United States	2,66 %
5.	 Germany	1,11 %
6.	 Russia	1,08 %
7.	 United Kingdom	0,80 %
8.	 Italy	0,77 %
9.	 Ukraine	0,56 %
10.	 Peru	0,42 %



Utilizatori

233,32 %

10.193 vs 3.058

Utilizatori noi

227,96 %

10.029 vs 3.058

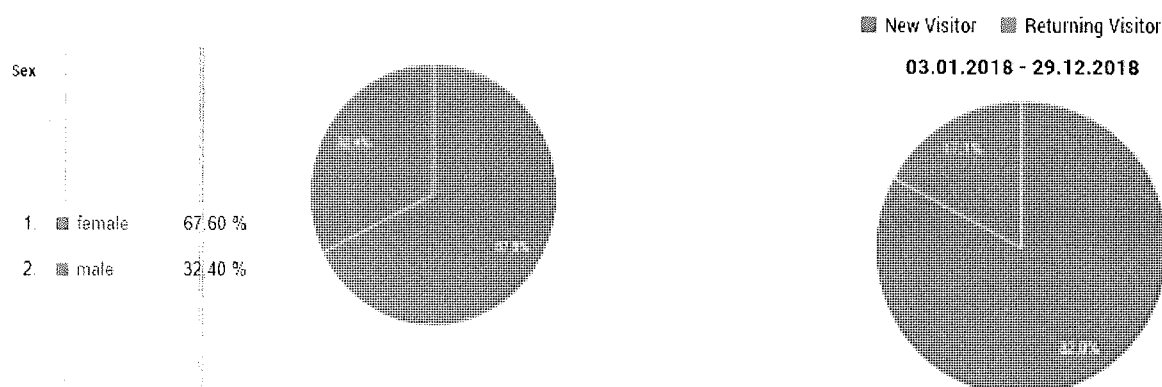
Sesiuni

246,60 %

19.191 vs 5.537

Pe lângă traducerea oficială a articolelor publicate, site-ul deține și instrumentul funcțional „Google translate”, care poate fi aplicat întregii pagini, fiind posibilă traducerea celei mai relevante informații. Pe parcursul anului 2018, pagina Consiliului a fost vizitată cu 7000 de utilizatori mai mult în comparație cu anii trecuți, creșterea datorându-se activităților multiple de promovare, asocierii paginii web cu conturi paralele de pe cele mai utilizate rețele de socializare și ratei înalte de răspuns a administratorilor la menționările on-line ale Consiliului.

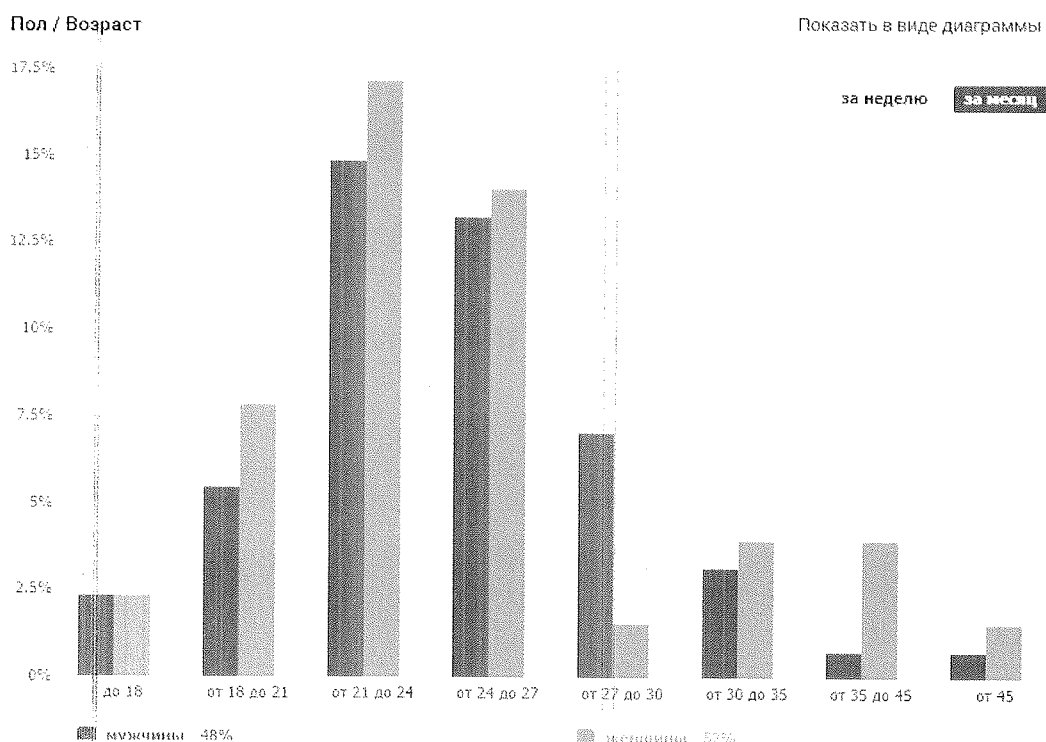
Dintre paginile cel mai frecvent accesate pe site-ul web al instituției se remarcă Decizii / Avize și Ce este discriminarea? ceea ce demonstrează tendința continuă de informare a populației despre discriminare, despre formele ei și criteriile protejate. Conform statisticii Google Analytic, 82% dintre vizitatorii site-ului în anul 2018 sunt utilizatori noi.



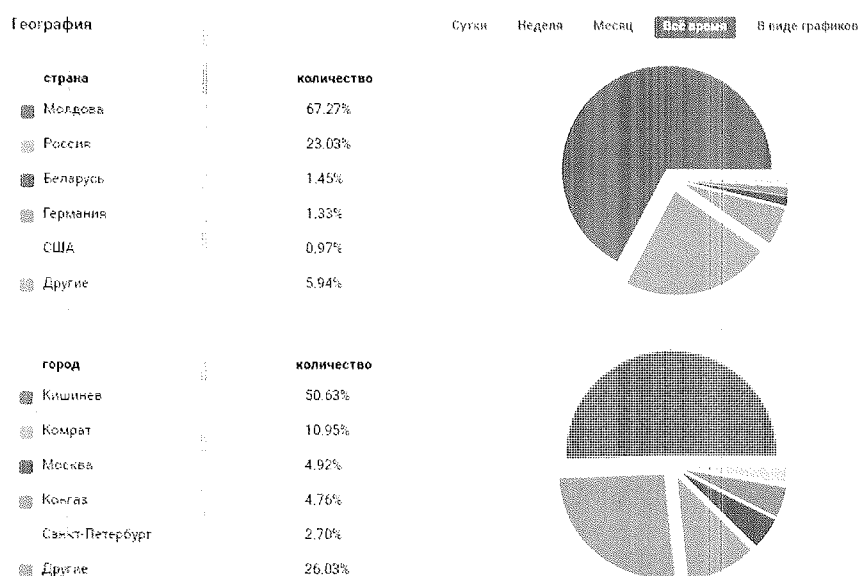
Nivelul tot mai ridicat de informare despre fenomenul discriminării face și o diferență vădită dintre bărbați și femei utilizatori ai site-ului. Deși numărul de femei care vizitează pagina este net superior decât cel al bărbaților, cazuistica Consiliului demonstrează că acestea se adresează mult mai rar pentru a-și revendica dreptul la nediscriminare.

Grupul de vârstă cuprins între 24-34 ani se evidențiază drept cel mai activ în utilizarea site-ului instituției, dar și a paginilor oficiale ale Consiliului de pe rețelele de socializare. Acest fenomen ne întărește încrederea că generațiile tinere își cultivă șansa de a conviețui într-o societate cu viziuni deschise și în spiritul respectului reciproc.

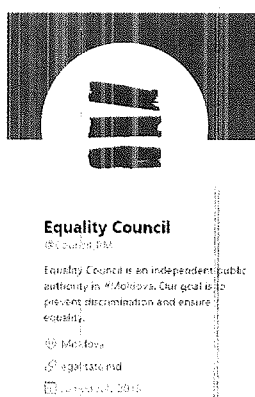
În anul 2018, pentru persoanele care optează pentru platforma on-line ВКонтакте, a fost creată pagina oficială a Consiliului. Pagina ВКонтакте este destinată preponderent utilizatorilor care se află în stânga Nistrului și minorităților lingvistice.



În ce privește distribuirea geografică a utilizatorilor rețelei ВКонтакте, cel mai mare interes pentru activitatea Consiliului reflectată pe pagină îl prezintă minoritățile etnice Congaz și Comrat, dar și locuitorii din spațiul Europei de Est.



Pe rețeaua de socializare Facebook au fost publicate 220 postări, care reflectă activitatea Consiliului, precum și materiale ce prezintă grupurile vulnerabile în manieră pozitivă.



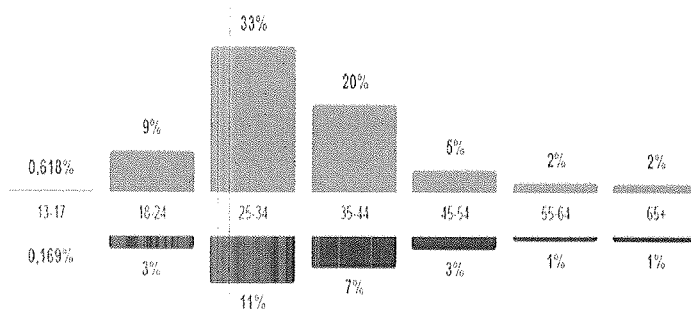
Date demografice agregate despre persoanele care apreciază Pagina ta, în funcție de informațiile despre vârstă și sex pe care le-au introdus în profilurile lor de utilizator. Această cifră este o estimare.

Femei

72% Fani tăi

Bărbați

27% Fani tăi



În anul 2018 a fost pilotată pagina Consiliului pe rețeaua Twitter pentru a spori imaginea instituției în rândul vorbitorilor de limba engleză din Uniunea Europeană, Marea Britanie și Statele Unite. În același timp, prin mentenanța paginii Twitter, Consiliul are scopul să coopereze cât mai activ cu organizațiile regionale și internaționale pentru promovarea și protejarea drepturilor omului.

Actualmente, pagina Consiliului de pe Twitter este urmărită de Equinet, CICDE Moldova, UNICEF Moldova, HumanRights Watchdog, UN în Moldova, UNDP în Moldova, CoE-EU Partnership, OpenGlobalRights, European Commission against Racism and Intolerance, ECRI.

2.5 MONITORIZAREA FENOMENULUI DISCRIMINĂRII REFLECTAT ÎN MASS-MEDIA

Monitorizarea presei scrise, audio-vizuale și electronice a constituit, în 2018, o activitate zilnică, cu raportare săptămânală care a permis urmărirea procesului de reflectare a fenomenului discriminării de către sursele mass-media, formatoare ale opiniei publice.

Din monitorizarea publicațiilor apărute în sursele de informare în masă, se identifică preponderent aspectele ce vizează discursul de ură, instigarea la discriminare pe criteriu lingvistic și de orientare sexuală. Totodată, se observă tendința de a abuza de libertate de exprimare publicațiile având uneori un conținut discriminator. Consiliu observă, că sursele mass-media, per ansamblu, prezintă într-o manieră pozitivă informațiile care se referă la persoanele din grupurile minoritare, cum ar fi persoanele cu dizabilități, femeile și persoanele în etate.

Totodată, Consiliu a observat implicarea mass-mediei în diseminarea informației ce conține discurs de ură sau instigator la discriminare. Printre criteriile protejate de lege care au figurat în publicațiile instigatoare la ură și discriminare sunt orientarea sexuală, originea etnică și limba. De obicei, această practică este perpetuată în mediul on-line și pe rețelele de socializare.

Conform monitorizării, activitatea Consiliului a fost reflectată în peste 80 de materiale apărute în sursele de informare. Cele mai multe dintre ele s-au referit la constatările Consiliului privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, prin prisma cazuisticii instituției.

Activitățile de informare desfășurate în localitățile rurale ale Republicii Moldova au scos în evidență nivelul redus de cunoaștere în rândul populației a pârghiilor legale de revendicare a dreptului la nediscriminare. În acest context Consiliul și-a propus asigurarea continuității desfășurării activităților de informare, preponderent în mediul rural.

Recomandări:

- Consolidarea prezenței Consiliului în teritoriu, prin implicarea și colaborarea cu autoritățile publice locale;
- Edificarea parteneriatelor cu societatea civilă, menite să crească gradul de informare a populației despre fenomenul discriminării și pârghiile de revendicare a dreptului la egalitate.

CAPITOLUL III. ASPECTE SPECIFICE ÎN ACTIVITATEA CONSILIULUI

Relatarea situației din activitatea Consiliului cu privire la gestionarea plângerilor și la capacitatea asigurării condițiilor necesare pentru desfășurarea eficientă a procesului de lucru.

3.1 GESTIONAREA PLÂNGERILOR

În 2018, Consiliul a înregistrat o creștere cu 61% a cazurilor de discriminare raportate, atingând cifra de 247 plângeri și 1 notă de autosesizare.

Datele statistice privind sexul petiționarilor denotă o subreprezentare a femeilor, comparativ cu partea acestora din populația Republicii Moldova (51,9%).

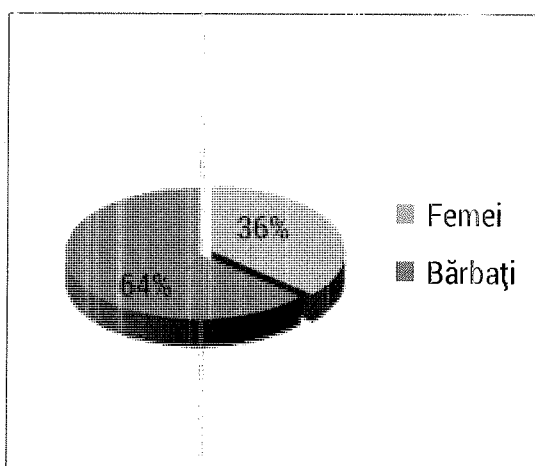
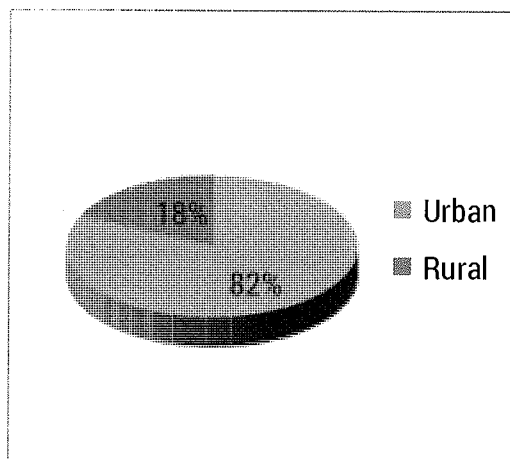


Diagrama nr. 8 Repartizarea plângerilor în funcție de sexul petiționarilor

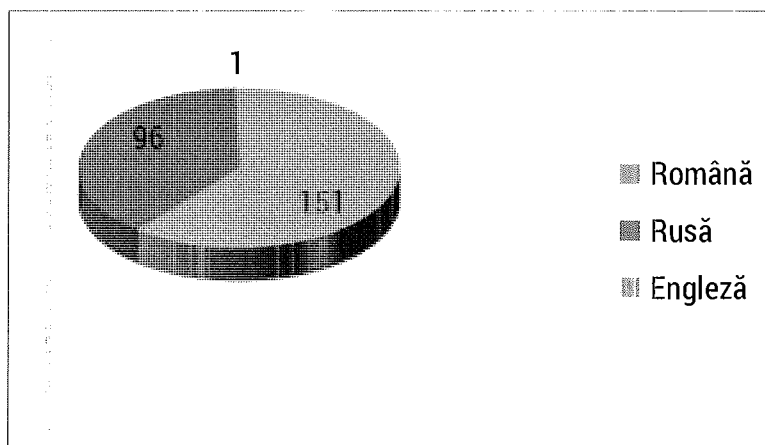
Din punct de vedere al repartizării geografice, petiționarii aparțin preponderent zonei urbane.

Diagrama nr. 9 Repartizarea plângerilor în funcție de domiciliul petiționarilor



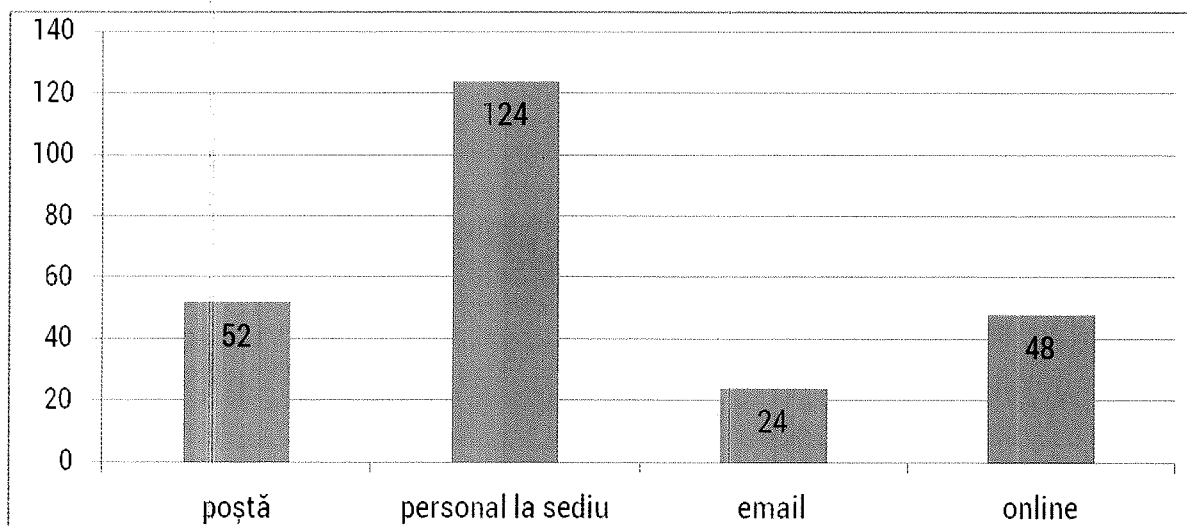
Trebuie de remarcat că 1/3 din plângerile depuse sunt întocmite în limba rusă. Acest fapt este într-o interdependență directă cu numărul tot mai mare de plângeri parvenite la Consiliu în care este invocat criteriul de limbă. Pentru prima dată în acest an la Consiliu a parvenit o plângere în limba engleză.

Diagrama nr. 10
Repartizarea plângerilor în dependență de limba în care au fost formulate



Ca și în anii precedenți, cel mai des, petiționarii aleg calea adresării personale la sediul Consiliului pentru a depune plângerile, deși au posibilitatea să facă acest lucru inclusiv prin poștă, e-mail sau on-line. Totuși, în 2018 se observă că față de anul precedent platforma online de depunere a plângerilor a fost utilizată de trei ori mai mult.

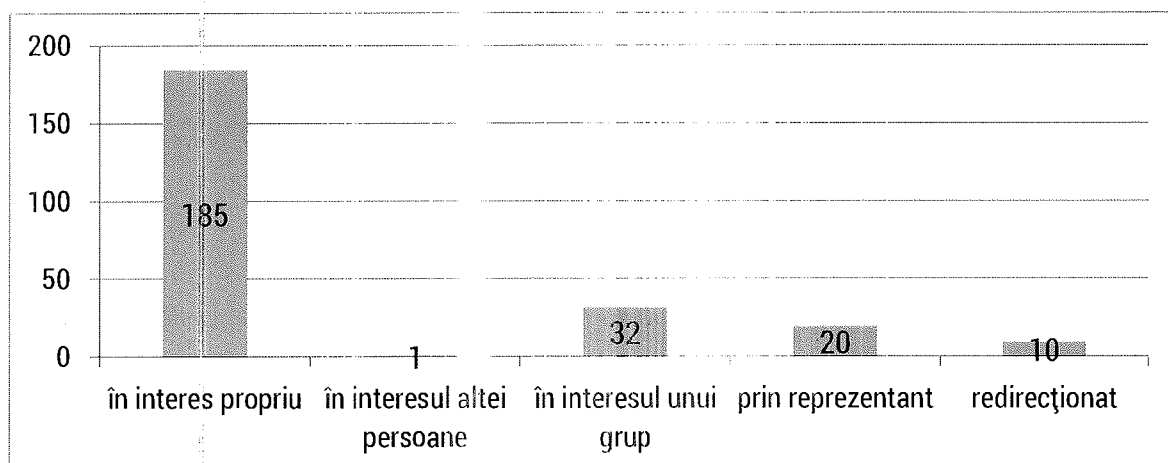
Diagrama nr. 11
Repartizarea plângerilor în funcție de mijlocul de depunere utilizat de petiționari



Ce ține de modalitatea de sesizare a Consiliului pe marginea faptelor de discriminare, de cele mai dese ori petiționarii se adresează în interes propriu, modalitate care deține întâietate pe

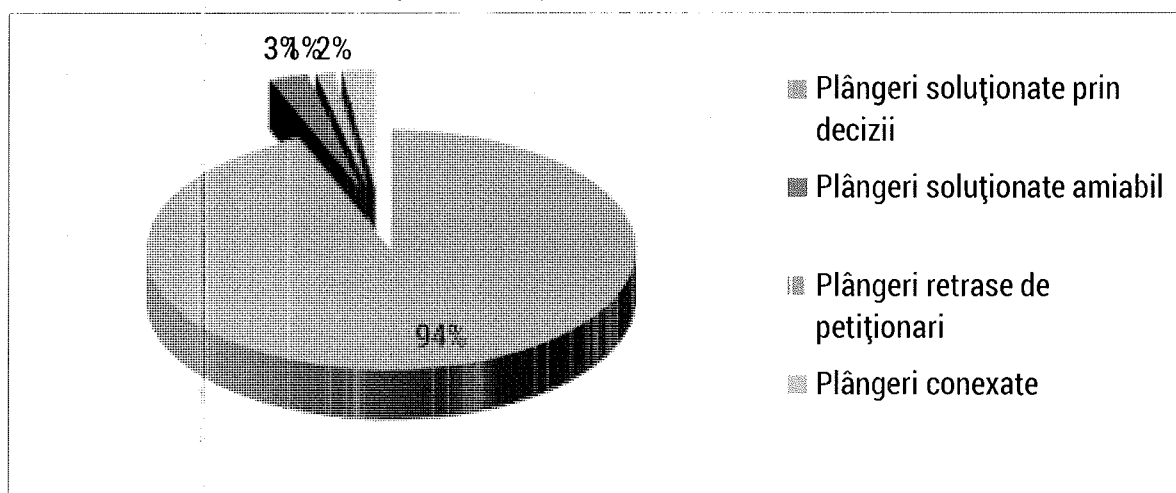
parcursul ultimilor ani. Totodată, a scăzut numărul plângerilor înaintate în interesul altei persoane, în acest an parvenind la Consiliu doar una.

Diagrama nr. 12
Repartizarea plângerilor în funcție de modalitatea de acționare la Consiliu



Numărul dosarelor soluționate de Consiliu pe parcursul anului 2018 s-a ridicat la 227 dosare (inclusiv 31 dosare înregistrate în 2017). Din numărul total de dosare finalizate, 213 au fost soluționate prin emiterea deciziilor, 3 plângeri au fost retrase de către petiționari din motive personale, 6 plângeri s-au soluționat pe cale amiabilă, iar 5 dosare au fost conexe. Din numărul total de dosare demarate în 2018, la data de 30.12.2018, 66 dosare erau în examinare.

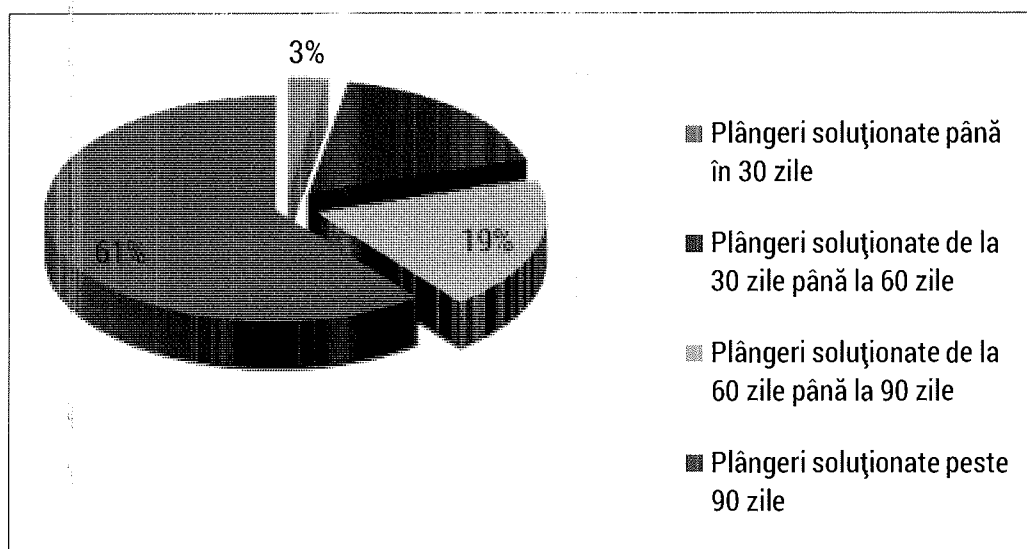
Diagrama nr. 13
Datele privind soluționarea cazurilor de discriminare raportate la Consiliu



Durata examinării plângerilor pe parcursul anului 2018 a variat între un termen de până la 30 zile și unul care depășește 90 de zile. Perioada examinării a reieșit în funcție de complexitatea cazului, acumularea și studierea materialelor necesare și elucidarea tuturor circumstanțelor. La unele cauze termenul de examinare a fost depășit din considerentul, imposibilității adoptării

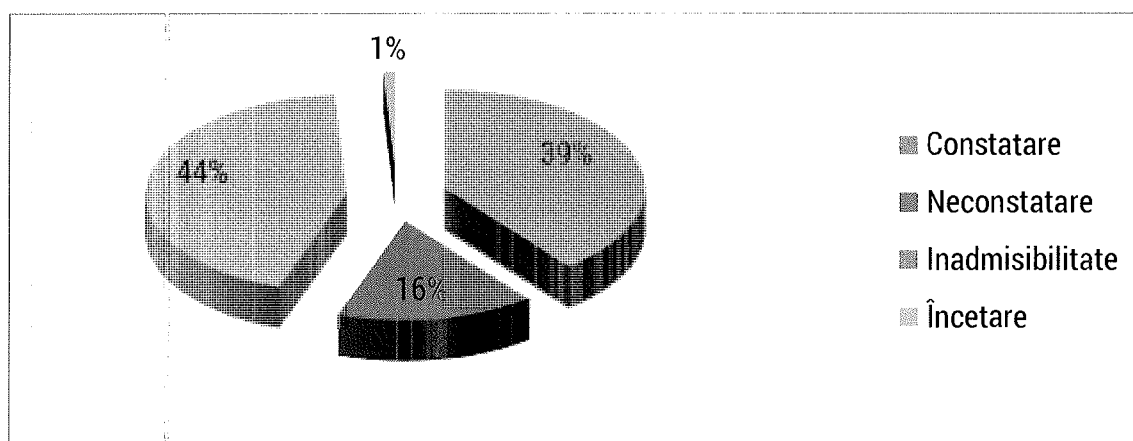
deciziilor din cauza expirării mandatelor a două membre ale Consiliului și numirii cu întârziere a altor noi.

Diagrama nr. 14 Durata examinării plângerilor parvenite



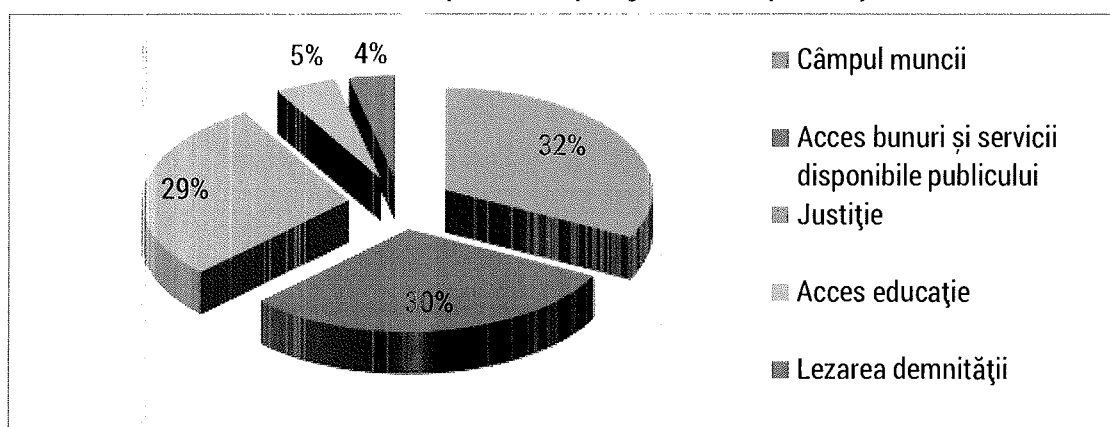
În perioada de raportare, în 84 dintre cele 213 decizii emise a fost constatat faptul discriminării, ceea ce constituie 39% din totalul deciziilor adoptate.

Diagrama nr. 15 Tipul deciziilor emise



Cele mai multe situații de discriminare constatate în 2018 au vizat câmpul muncii, acestea au trecut de pe poziția a 4-a în anul 2017, pe poziția întâi în anul 2018. Ele sunt urmate de deciziile în care s-au constatat situații discriminatorii în accesul persoanelor la bunuri și servicii disponibile publicului, domeniul care a cedat întâietatea deținută pe parcursul ultimilor doi ani. Pe poziția a treia se situează deciziile din domeniul accesului la justiție. Pe de altă parte, în anul 2018 a scăzut semnificativ numărul plângerilor care vizează lezarea demnității, de la 16% în 2017 la 4 % în 2018.

Diagrama nr.16
Repartizarea plângerilor în dependență de domeniul invocat



Tabloul deciziilor emise de către Consiliu în 2018 în funcție de criteriul invocat indică asupra a patru criterii care se mențin în top pe parcursul ultimilor 2 ani: criteriul de limbă, dizabilitate/stare a sănătății, statut de pensionar și sex/gen.

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

Criterii protejate \ Domenii	Acces la servicii și bunuri disponibile publicului	Câmpul muncii	Justiție	Lezarea demnității umane	Educație	Alte domenii	TOTAL
limbă	4,76		25,00	1,19			30,95
dizabilitate/stare a sănătății	10,71	2,38	1,19		3,57		17,86
statut de pensionar	1,19	14,29					15,48
sex/gen/maternitate	2,38	4,76	2,38	1,19			10,71
convingeri	1,19					3,57	4,76
apartenență politică	1,19	2,38				1,19	4,76
vârstă	2,38	1,19					3,57
etnie			1,19	1,19			2,38
activitate sindicală		2,38					2,38
statut procesual			1,19				1,19
domiciliu	1,19						1,19

opinie		1,19					1,19
alt criteriu similar		2,38				1,19	3,57
TOTAL	25,00	30,95	30,95	3,57	3,57	5,95	100,00

3.2 GRADUL DE IMPLEMENTARE A RECOMANDĂRILOR FORMULATE ÎN DECIZII

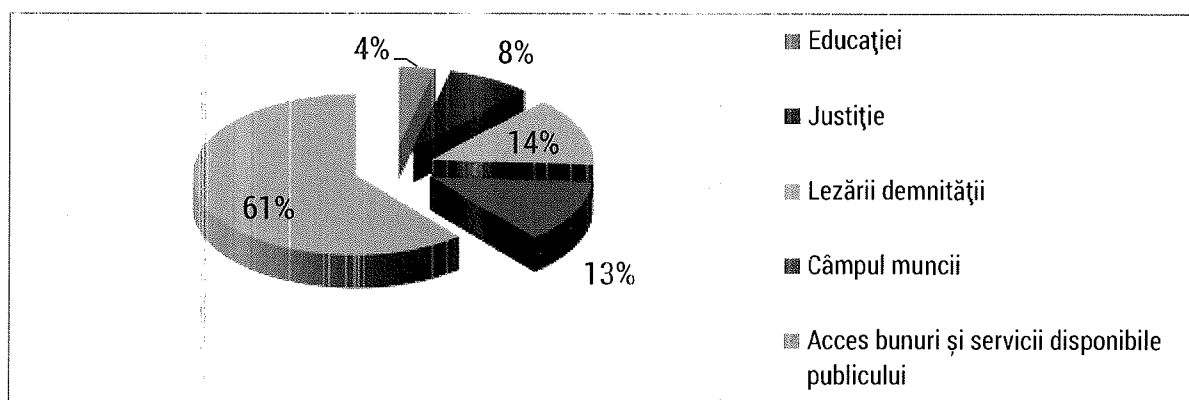
Pe parcursul anului 2018, Consiliul a monitorizat gradul de implementare a recomandărilor formulate prin deciziile emise în anul 2017.

Sub aspect metodologic, Consiliul a dezagregat recomandările după următoarele criterii: domeniul aferent, caracterul acestora (general/ individual) și tipul (eliminare/prevenire/sanționare/satisfacție). Astfel, la categoria recomandărilor cu caracter general, Consiliul atribuie acele recomandări care vizează îmbunătățirea situației din perspectiva egalității a unui grup de persoane, respectiv, cele individuale țin de remedierea situației particulare a victimelor discriminării. În dependență de tipul acestora, Consiliul clasifică recomandările în următoarele categorii:

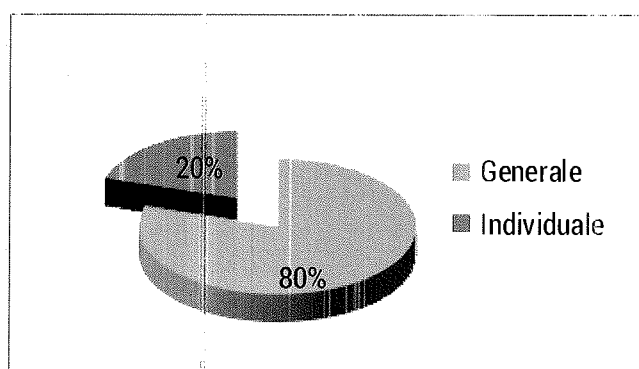
- recomandări de eliminare a faptei de discriminare - cele care includ obligația subiecților de a face;
- recomandări de prevenire a faptelor de discriminare pe viitor - cele care includ obligația subiecților de a nu face;
- recomandări de tip sancționare - care includ demersuri de intentare a proceduri disciplinare în privința persoanelor care au admis fapte discriminatorii în activitatea lor și cele de demarare 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.

Reflectând situația statistic, notăm că, în anul 2017, Consiliul a emis 62 decizii de constatare, formulând 109 de recomandări, dintre care: 4 au vizat domeniul educației; 9 domeniul justiției; 15 au fost aferente lezării demnității; 14 câmpul muncii; 66 au vizat accesul la bunuri și servicii disponibile publicului.

*Diagrama nr.17
Repartizarea recomandărilor în dependență de domeniu*



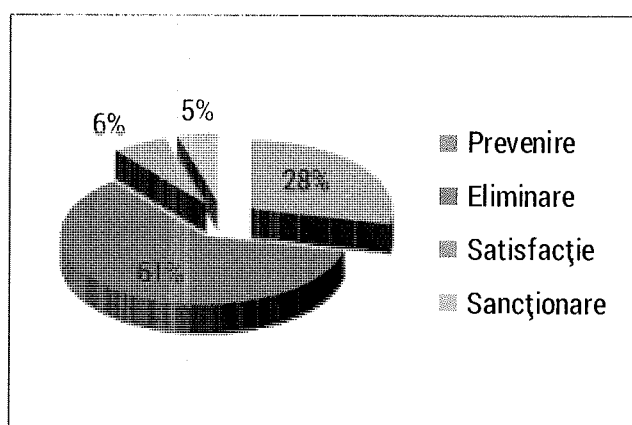
În dependență de caracterul acestora, 87 de recomandări au avut caracter general și 22 au avut caracter individual.



*Diagrama nr.18 Repartizarea
recomandărilor în dependență de
caracterul acestora*

Potrivit tipului recomandărilor, 31 au constituit recomandări de prevenire; 66 au vizat eliminarea situațiilor discriminatorii; 7 fiind de satisfacție și 5 de sancționare.

*Diagrama nr.19 Repartizarea
recomandărilor în dependență de tipul
acestora*

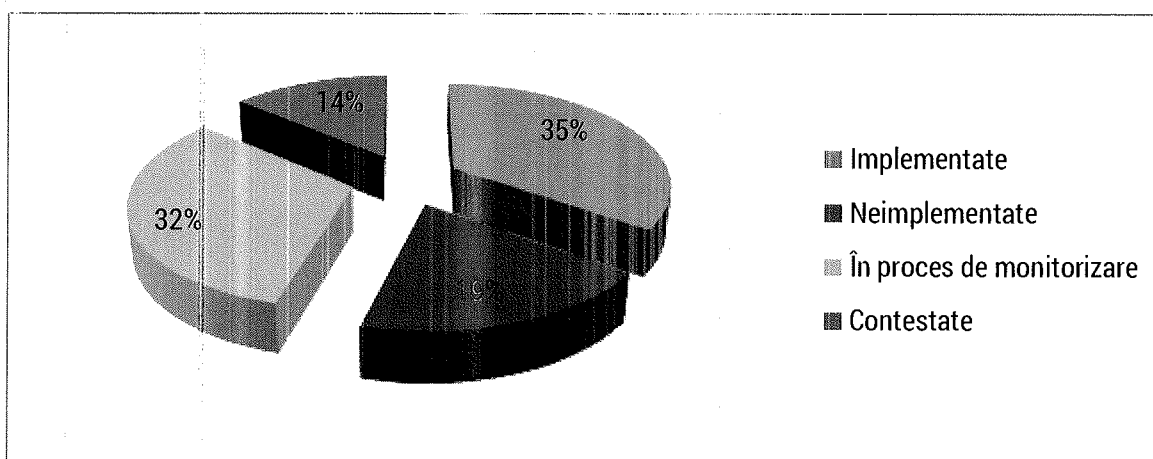


În anul 2018 gradul de implementare a recomandărilor formulate de Consiliu a constituit un subiect prioritar pe agenda Comisiei parlamentare drepturile omului și relații interetnice. La data de 18 iulie 2018, comisia a organizat audieri publice pe marginea executării deciziilor Consiliului. În cadrul audierilor Consiliul a prezentat situația generală referitoare la gradul de

implementare a recomandărilor emise în perioada octombrie 2013 - decembrie 2017. De asemenea, autoritățile publice vizate au prezentat explicații asupra fiecărei probleme semnalate de Consiliu. În urma acestui exercițiu, Comisia a emis o decizie prin care a solicitat Guvernului să execute recomandările formulate de către Consiliu, să elaboreze și să prezinte Parlamentului proiectele de acte legislative ce se impun reieșind din recomandările Consiliului.

Din analiza informațiilor comunicate în contextul implementării recomandărilor formulate prin deciziile emise în 2017 se conturează faptul că din cele 109 recomandări, 38 au fost implementate; 35 sunt în proces de monitorizare, deoarece au început a fi întreprinse unele măsuri de executare, dar este prematur de a atribui statutul de implementat; 21 au rămas neimplementate, acele recomandări pe marginea cărora subiecții vizati, fie nu au reacționat, fie au comunicat că nu consideră oportun să le execute; 15 figurează ca contestate.

Diagrama nr.20 Gradul de implementare a recomandărilor



Din analiza informațiilor comunicate, în contextul implementării recomandărilor formulate prin deciziile emise în 2018, subliniem următoarele acțiuni întreprinse de către subiecții vizati prin decizii.

- Urmare a examinării cauzei nr.144/17⁴², Consiliul a constatat existența unor prevederi legislative care creează o situație discriminatorie în acces la servicii de protecție socială pentru persoanele care s-au pensionat până la 1 ianuarie 2017 și continuă să activeze. Potrivit prevederilor Legii nr. 290 din 16.12.2016 pentru modificarea și completarea unor acte legislative, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2017, persoanele care s-au pensionat începând cu 1 ianuarie 2017 au dreptul la reexaminarea pensiilor după cel puțin 2 ani de activitate, pe când persoanele care s-au pensionat înainte de această dată nu puteau beneficia de dreptul la reexaminarea pensiei. Consiliul a subliniat că pensia este o prestație socială cu caracter continuu și nu una unică de suport care să poate fi generată de apariția anumitor circumstanțe particulare. Astfel, dreptul persoanelor de a

⁴² http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_par--ial--_144_2017.pdf

primi, pe parcursul întregii vieți, pensia stabilită în condiții nediscriminatorii trebuie să prevaleze interesului statului de a stabili anumite termene de apariție. Consiliul a notat că, atunci când statul instituie anumite drepturi, orice persoană are o „speranță legitimă” că aceste vor fi aplicabile tuturor fără nici o discriminare și că toți vor beneficia de aceeași protecție. Consiliul a recomandat Guvernului să excludă condiționalitatea legată de data exercitării dreptului la pensie în vederea realizării dreptului la reexaminarea pensiei. Astfel, prin Legea nr. 165 din 26.07.2018 a fost revizuită condiționalitatea legată de data exercitării dreptului la pensie în vederea realizării dreptului la reexaminarea pensiei⁴³. Prin urmare, începând cu 1 ianuarie 2019, toate persoanele care au continuat să activeze după ce s-au pensionat își vor putea reexamina pensia în dependentă de stagiul de cotizare.

- Primăria municipiului Chișinău a creat o nouă versiune a paginii web bilingvă (ro-ru)⁴⁴.
- Î.M. "Regia Transport Electric Chișinău" a elaborat o instrucțiune metodologică în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii destinată echipajelor care sunt antrenate în prestarea serviciilor de transport în folos public⁴⁵.
- Directorul Parcului de Troleibuze nr. 3 din mun. Chișinău a organizat o sesiune de instruire în domeniul nediscriminării pentru conducătorii de troleibuz cu participarea reprezentantului Consiliului⁴⁶.
- SRL „IVG-Prim Service” a organizat o sesiune de informare pentru taximetriștii contractați în cadrul căreia a fost subliniat inadmisibilitatea comportamentului ofensator cu clienții⁴⁷.
- Serviciul Protecție Internă și Anticorupție (S.P.I.A.) al Ministerului Afacerilor Interne a organizat o sesiune de informare pentru colaboratorii Brigăzii de Poliție cu destinație specială "Fulger" despre inadmisibilitatea actelor de hărțuire, victimizare și diferențiere nejustificată⁴⁸.

Consiliul va continua monitorizarea implementării recomandărilor formulate atât în 2017, cât și cele din 2018 și va reveni cu date suplimentare în rapoartele ulterioare.

3.3 INTERFERENȚA CONSILIULUI CU INSTANȚELE DE JUDECATĂ

În 2018 au fost contestate 18 decizii, dintre care 14 de constatare, 3 de inadmisibilitate și o decizie de neconstatare. Totodată, s-au continuat acțiunile de reprezentare în instanță pe

⁴³ recomandare formulată pe cauza nr. 144/17 din 20.02.2018

⁴⁴ recomandare formulată pe cauza nr. 136/18 din 27.12.2018

⁴⁵ recomandare formulată pe cauza nr. 157/17 din 28.02.2018

⁴⁶ recomandare formulată pe cauza nr. 157/17 din 28.02.2018

⁴⁷ recomandare formulată pe cauza nr. 28/18 din 02.08.2018

⁴⁸ recomandare formulată pe cauza nr. 24/17 din 22.08.2018

dosarele contestate în anii precedenți. Per ansamblu, pe parcursul anului 2018 s-a asigurat reprezentarea pe 38 dosare, 11 dintre acestea au fost finalizate. Din totalul dosarelor pe care procedurile judiciare s-au finalizat, 8 s-au încheiat cu câștig de cauza, ceea ce reprezintă 72,7%. Deciziile pe 3 dosare au fost anulate. Important de subliniat că deciziile au fost anulate pe motive procedurale, determinate de neconcordanțele prevederilor legislative privind activitatea Consiliului, în special cele referitoare la necesitatea parcurgerii procedurii prealabile și cele ce vizează numărul membrilor care urmează să participe la audieri.

În 2018 a fost întocmit un proces-verbal contravențional în baza art. 71² pe faptul ignorării intenționate și neexecutării recomandărilor date de Consiliu. Procesul verbal a fost anulat de instanța de judecată pe aspecte procedurale.

În calitate de autoritate publică competentă în materia nediscriminării, Consiliul pe parcursul anului 2018 a depus în instanțele de judecată 5 concluzii asupra cauzelor care vizau fapte de discriminare.

3.4 PROIECTE DERULATE DIN FONDURI EXTERNE

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a reușit în 2018 implementarea cu succes a două proiecte cu sprijinul Programului de finanțare a inițiativelor/proiectelor de schimbare în domeniul drepturilor omului, în cadrul Proiectului „Consolidarea capacităților tehnice ale instituțiilor naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului, finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei și implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare.

PROIECTUL „EGALITATE PE ÎNȚELESUL NOSTRU”

Proiectul a urmărit accesibilizarea informației privind mecanismul național de protecție împotriva discriminării pentru persoanele cu dizabilități intelectuale, cognitive și de învățare și pentru minorităților naționale și lingvistice.

Acțiunile propriu-zise realizate în cadrul proiectului au constat în:

- transcrierea Legii nr.121 într-un format ușor de citit și ușor de înțeles pentru persoanele cu dizabilități intelectuale, cognitive și de învățare. Activitatea a fost precedată de 5 sesiuni focus-grup, menite să consulte varianta textului propusă de specialiști cu persoane de diferită vârstă și cu diferit grad de dizabilitate;
- transcrierea Ghidului petiționarului în alfabetul Braille, devenind astfel accesibil și pentru persoanele cu deficiențe de vedere;
- elaborarea variantei sonore a Ghidului petiționarului, care poate fi descărcată de pe site-ul instituției în limbile română și rusă;
- traducerea în 4 limbi (ucraineană, găgăuză, bulgară, romani) și publicarea Ghidului petiționarului care conține 6 versiuni lingvistice;

- elaborarea Ghidului privind accesibilizarea informației, material de suport pentru instituții și autorități publice cu scopul de a oferi recomandări practice pentru a răspunde nevoilor de informare a tuturor persoanelor care se ciocnesc cu bariere în interpretarea și accesarea informației oferite de către autoritățile publice. Recomandările publicației pot fi utilizate inclusiv de către întreprinderi și organizații pentru a oferi informația de specialitate în format accesibil. Este disponibilă varianta tipărită și cea electronică a Ghidului.

Rezultatele proiectului au fost prezentate în cadrul conferinței „Egalitatea pe înțelesul tuturor” cu participarea persoanelor cu dizabilități locomotorii, cognitive și de vedere, reprezentanți ai minorităților naționale, dar și ai organizațiilor de promovare și protecție a drepturilor omului.

Rezultatele proiectului

Egalitatea pe înțelesul nostru



PROIECTUL „DREPTURI EGALE PENTRU COMUNITĂȚI RURALE”

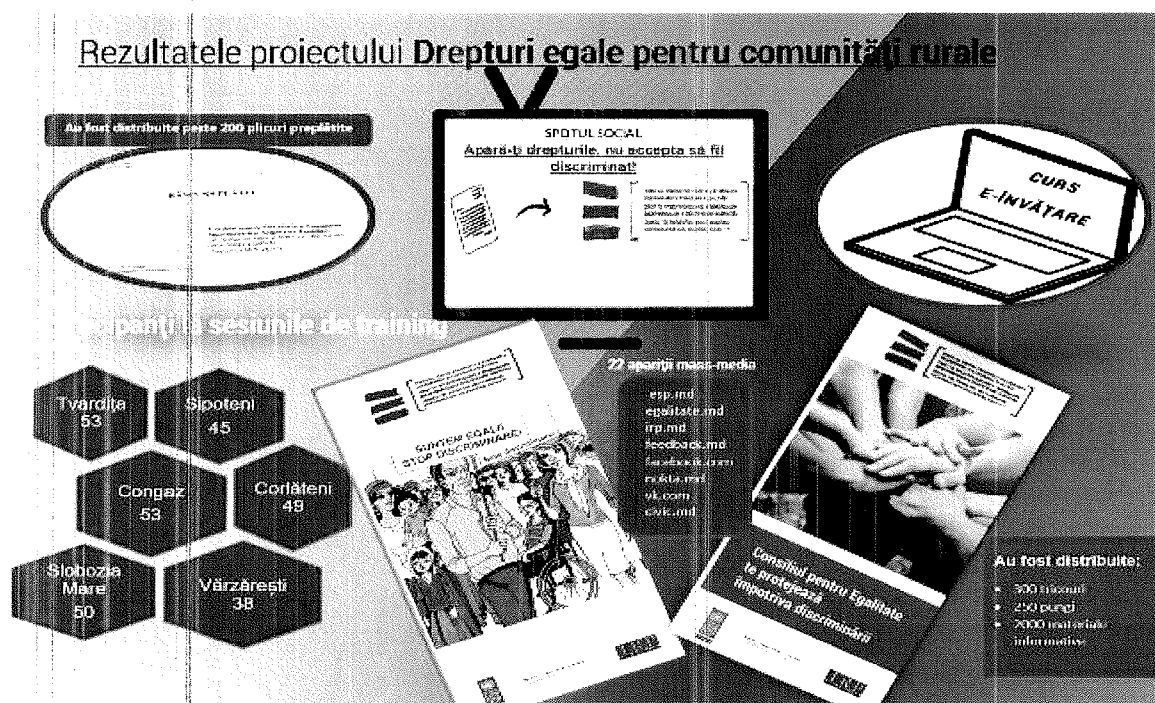
Proiectul s-a axat pe prevenirea discriminării reprezentanților grupurilor vulnerabile (femei, copii, bărbați, tineri și vârstnici) din mediul rural, având drept scop abilitarea juridică a acestora în revendicarea dreptului la nediscriminare și egalitate.

Acțiuni realizate în cadrul proiectului:

- crearea și lansarea Cursului e-învățare - instruire on-line a tuturor persoanelor interesate privind egalitatea și discriminarea. Cursul cuprinde 9 module, care explică, pas cu pas,

în ce constă discriminarea și cum poate fi depusă o plângere la Consiliu, aplicând, pe final și un test de autoevaluare a cunoștințelor;

- elaborarea și distribuirea materialelor informative care reflectă atribuțiile Consiliului și procedura de depunere și examinare a plângerilor privind faptele de discriminare: Spotul video „Apără-ți drepturile, nu accepta să fii discriminat” și pliantele Consiliul pentru egalitate te protejează împotriva discriminării și Suntem egali. Stop discriminare.
- organizarea și desfășurarea, în 6 localități din diferite zone ale Moldovei (Congaz, Tvardița, Corlăteni, Sipoteni, Vărzărești, Slobozia Mare) a sesiunilor de informare privind formele de discriminare și posibilitățile de raportare a unei plângeri pe faptul discriminării. Sesiunile au întrunit peste 280 persoane din diferite sfere de activitate cu vârsta cuprinsă între 18-64 ani;
- distribuirea, în localitățile unde s-au desfășurat sesiunile de informare a plicurilor preplătite prin care populația poate expedia în adresa Consiliului plângeri în care sunt invocate fapte de discriminare. Această acțiune vine să încurajeze raportarea faptelor de discriminare de către populația din zonele rurale.



Implementarea cu succes a celor 2 proiecte din fonduri externe garantează creșterea numărului persoanelor informate, apte să își revendice dreptul la egalitate și nediscriminare.

3.5 CAPACITATEA INSTITUȚIONALĂ

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, în calitate de autoritate publică independentă, este asistat de un aparat administrativ, conform prevederilor

Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012. Menirea acestuia este de a oferi asistență organizatorică, științifico-analitică, informațională pentru membrii Consiliului, în vederea asigurării bunei desfășurări a activității specifice instituției.

În structura Consiliului se numără următoarele direcții, secții și servicii:

- Direcția combaterea discriminării
- Direcția politici nediscriminare
- Secția comunicare și managementul documentelor
- Serviciul economie și finanțe
- Serviciul resurse umane.

Unul dintre pilonii de bază ai Consiliului, care asigură obținerea performanțelor în activitatea instituției sunt resursele umane. Consiliul a urmat, în perioada raportată, obiectivul de dezvoltare instituțională punând accentele pe două mari priorități: completarea subdiviziunilor cu cadre bine pregătite din punct de vedere profesional și dezvoltarea capacităților profesionale ale angajaților prin activități de instruire, care să asigure competență, motivare, eficiență și dedicație.

Pe parcursul anului 2018, Consiliul a întâlnit dificultăți în realizarea obiectivelor propuse, fapt condiționat de insuficiența personalului, precum și de fluctuația mare a acestuia. În perioada de referință s-a evidențiat distribuția mare a volumului de muncă pentru fiecare angajat. Acest fapt este cauzat pe de o parte de numărul limită a personalului din cadrul aparatului administrativ (20 de unități, deși, conform estimărilor Consiliului, numărul de unități ar trebui să atingă cifra de 35), iar pe de altă parte, de interesul redus față de angajarea în funcția publică, astfel menținându-se constant numărul redus de persoane efectiv prezente la locul de muncă.

Tabelul nr. 2 Evoluția numărului personalului angajat

Anul	Unități aprobate	Angajați	Efectiv la locul de
2013	20	9	9
2014	20	18	17
2015	20	17	15
2016	20	15	12
2017	20	16	16
2018	20	15	12

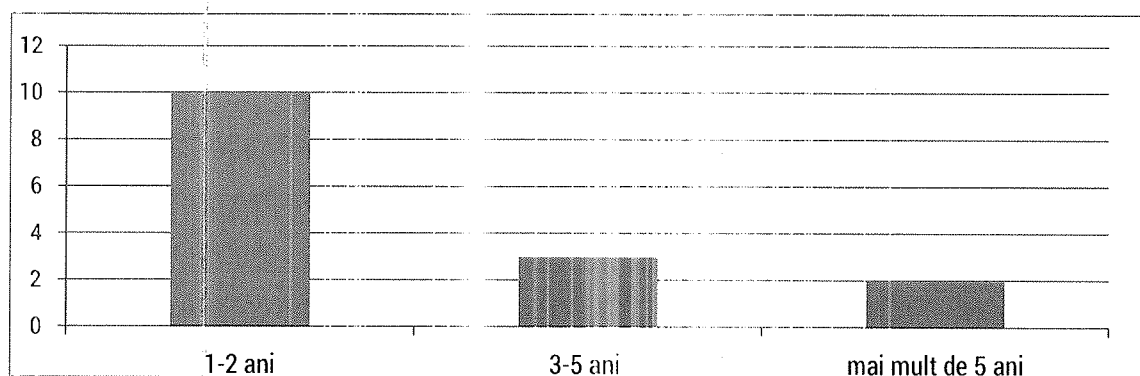
După cum se poate observa, în anul 2018, volumul activităților de lucru prevăzut pentru 20 de angajați a fost îndeplinit de către 12 persoane, în condițiile în care atribuțiile instituției sunt tot mai vaste, adresabilitatea - în creștere, iar volumul total de lucru - tot mai mare.

Dezinteresul pentru funcția publică și fluctuația personalului din cadrul aparatului administrativ pot fi determinate de salariile mici ale funcționarilor publici, factor care s-a menținut în anul 2018.

Astfel, deși pe parcursul anului 2018 au fost organizate concursuri pentru ocuparea a 8 funcții publice vacante din cadrul aparatului administrativ, doar 2 funcții publice au fost ocupate. Alte 3 persoane au demisionat.

Totodată, se constată o menținere a ponderii personalului cu vechimea mică în muncă în cadrul Consiliului între 1 și 2 ani, ceea ce accentuează riscul de pierdere a memoriei instituționale:

Diagrama nr.21 Vechimea în muncă în cadrul Consiliului



În contextul consolidării capacității instituționale, Consiliul tinde să asigure angajaților o dezvoltare profesională continuă, prin activități de instruire de diferite tipuri și forme, în vederea aprofundării și actualizării cunoștințelor necesare în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Respectiv, în anul 2018 capacitățile Consiliului au fost fortificate pe domeniul de comunicare și pe domeniul drepturilor omului, atât în baza instruirilor interne, cât și în baza vizitelor de studiu în afara țării întru preluarea bunelor practici în vederea prevenirii și combaterii discriminării.

Relevante în acest sens sunt:

- vizita de studiu în Strasbourg, care a avut ca obiectiv schimbul de opinii cu experții Consiliului Europei privind procesul de raportare, documentele de politici, jurisprudența CjEDO privind domeniul nediscriminării. Aceasta a fost realizată în cadrul proiectului comun al Uniunii Europene și Consiliului Europei „Sustținerea eforturilor naționale în prevenirea și combaterea discriminării în Republica Moldova”.
- vizita la Geneva, unde au avut loc întrevederi cu reprezentanții ai subdiviziunilor OHCHR pentru a aprofunda cunoștințele referitoare la drepturile minorităților naționale, statutul instituțiilor naționale în domeniul drepturilor omului, indicatorii în domeniul drepturilor omului, evaluarea periodică universală etc. Aceasta a fost realizată în cadrul Programului de finanțare a inițiativelor/proiectelor de schimbare în domeniul drepturilor omului, în cadrul Proiectului „Consolidarea capacităților tehnice ale instituțiilor naționale

- pentru promovarea și protecția drepturilor omului, finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei și implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare.
- vizita de studiu în Germania, la atelierul de lucru „Active against racism and extremism”.

3.6 RESURSE FINANCIARE

Pentru necesitățile Consiliului, în anul 2018 au fost prevăzute mijloace financiare în cuantum de 4265,3 mii lei din bugetul de stat. Din aceste sume au fost alocate: pentru retribuirea muncii angajaților – 1435,4 mii lei, pentru remunerarea membrilor Consiliului – 388,6 mii lei, pentru achitarea mărfurilor și serviciilor – 1541,3 mii lei, pentru achiziționarea mijloacelor fixe – 800,0 mii lei, pentru deplasări peste hotarele țării - 100,0 mii lei.

Provocările cu care se confruntă Consiliul în realizarea mandatului au rămas nesoluționate. Potrivit datelor reflectate în raport numărul de plângeri se menține în permanentă creștere. În același timp, se înregistrează un număr considerabil de contestări a deciziilor în instanța de judecată. La această categorie se adaugă și procesele contravenționale, demarate la inițiativa Consiliului. Astfel, luând în considerare spectrul larg al funcțiilor și atribuțiilor, precum și volumul activităților raportat la numărul de unități de personal atribuit, apare necesitatea de a fi majorat, pentru asigurarea eficienței în activitate.

Totodată, pentru a asigura buna funcționalitate este necesar de a elimina ambiguitățile legislative legale de procedura de examinare a plângerilor, în special ce ține de posibilitatea extinderii termenului legal de examinare a plângerilor pentru cauzele de o complexitate înaltă, atribuirea competențelor funcționale de efectuare a vizitelor de monitorizare și investigare.

Recomandări:

- Modificarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității;
- Modificarea Legii nr. 298 /2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în ceea ce ține de majorarea numărului limită a personalului până la 35;
- Modificarea Regulamentului de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012 .

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

Parlamentul Republicii Moldova:

- Să modifice Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.
- Să modifice Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în ceea ce ține de majorarea până la 35 a numărului limită de personal.
- Să modifice Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012 .
- Să întreprindă măsurile necesare pentru a asigura accesibilitatea informației pe pagina web pentru vorbitorii de limba rusă.
- Să adopte un act legislativ de interpretare a prevederilor art.167 alin.(1) lit. a) Cod de procedură civilă, prin care să fie specificat expres că limba rusă nu este o limbă străină în Republica Moldova.

Guvernul Republicii Moldova:

- Să suplinească lista categoriilor de persoane neangajate asigurate de către Stat cu persoanele care îngrijesc un copil până la vârsta de 2 ani.
- Să modifice Regulamentul privind eliberarea actelor de identitate și evidența locuitorilor Republicii Moldova aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 125 din 18.02.2013, prin includerea prevederilor care ar permite exonerarea de la procedura de fotografiere a persoanelor în baza propriilor convingeri.

Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale:

- Să inițieze modificarea art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, ținând cont de jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, care menționează că aplicarea acestor prevederi trebuie să fie precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, iar măsurile întreprinse trebuie să fie necesare și adecvate.
- Să propună modificarea prevederilor art. 7 alin. (2) lit. d) din Legea cu privire la ajutorul social nr. 133 din 13.06.2008, astfel încât să se prevadă o formulă de calcul diferențiată, ținându-se cont de gradul de dizabilitate la calcularea venitului minim garantat care acordă dreptul la ajutor social/ajutor pentru perioada rece a anului potențialilor beneficiari.
- Să elaboreze măsuri care să asigure condiții de egalitate persoanelor cărora nu le-a fost introdusă perioada de îngrijire a copilului cu dizabilități severe în stagiul de cotizare și

Procuratura Generală:

- Să întreprindă toate măsurile necesare posibile pentru a nu admite lipsa protecției egale din partea legii în procesul de investigare, în baza prejudecății față de persoanele cu un anumit tip de dizabilitate.

Agencia Națională de Ocupare a Forței de Muncă:

- Să utilizeze în rapoarte și anunțuri cu privire la funcțiile vacante formulări neutre din punctul de vedere al genului.

Casa Națională de Asigurări Sociale:

- Să elaboreze măsuri care să asigure condiții de egalitate persoanelor cărora nu le-a fost introdusă perioada de îngrijire a copilului cu dizabilități severe în stagiul de cotizare și și-au stabilit pensia pentru limita de vârstă până la intrarea în vigoare a prevederilor Legii nr. 290/2016, cu persoanele care și-au stabilit pensia după intrarea în vigoare a prevederilor legii nr. 290/2016.

Inspectoratul General de Poliție:

- Să întreprindă măsuri de instruire a angajaților cu privire la aprecierea, calificarea și investigarea formelor grave de discriminare, prevăzute de art. 176 Cod penal.
- Să întreprindă măsuri de prevenire a situațiilor de profilare rasială.

Primăria mun. Chișinău:

- Să întreprindă măsurile necesare pentru a asigura accesibilitatea informației pe pagina web pentru vorbitorii de limba rusă.

Consiliul municipal Chișinău:

- Să asigure continuitatea serviciului „Asistență personală”, ținând cont de principiul realizării progresive și să instituie o evidență unică a beneficiarilor indiferent de vârstă.

Direcția Generală Asistență Socială a Consiliului municipal Chișinău:

- Să țină cont (i) de necesitatea asigurării continuității serviciului pentru beneficiarii care au atins majoratul și sunt, în continuare, eligibili și (ii) de numărul anual real al cererilor, la înaintarea propunerilor anuale privind aprobarea unităților de asistent personal.

Consiliile raionale:

- Să asigure realizarea progresivă a serviciului „Asistență personală”, ținând cont de necesitatea alocării resurselor financiare pentru înlocuitorul asistentului personal pentru cazurile în care acesta nu își poate îndeplini temporar atribuțiile.
- Să dezvolte în localitate serviciul tip Respiro.

Pretura sectorului Botanica:

- Să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru ca proprietarii depozitului de la parterul blocului de locuit să asigure dreptul persoanei cu dizabilități locomotorii de a avea acces fără bariere la propria locuință.

Întreprinderea municipală pentru gestionarea fondului locativ nr. 3:

- Să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru ca proprietarii depozitului de la parterul blocului de locuit să asigure persoanei cu dizabilități locomotorii accesul fără bariere la propria locuință.

Serviciul de eliberare a actelor de identitate:

- Să întreprindă măsuri de acomodare rezonabilă a convingerilor și să elibereze petiționarului buletin de identitate.

I.S. „Gărilor și Stațiile Auto”:

- Să întreprindă toate măsurile necesare în vederea respectării standardelor privind accesibilitatea clădirilor pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv a blocurilor sanitare, a teritoriului și a serviciilor prestate.

Comisiile de recrutare-încorporare în Serviciul Civil:

- Să întreprindă măsurile necesare pentru a acomoda rezonabil convingerile pacifiste.

Administratorii portalurilor media:

- Să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru a modera comentariile care instigă la discriminare și a evita plasarea articolelor cu tentă discriminatorie.

Angajatorii:

- Să includă în anunțurile de angajare doar cerințele esențiale și determinante specificului funcției.
- Să asigure distribuirea sarcinilor de muncă în corespundere cu atribuțiile funcției și să nu admită întocmirea graficilor dezechilibrate care dezavantajează angajații în baza unuia din criteriile protejate de lege.
- Să țină cont, la acordarea premiilor anuale, de criteriile de performanță, gradul de responsabilitate, precum și alte criterii care țin de activitatea profesională.

- Să reîncadreze în muncă persoanele aflate în concediu de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani, fără ca acestea să întâmpine bariere din cauza stereotipurilor aferente maternității.
- Să instruiască personalul responsabil de recrutare în domeniul nediscriminării.
- Să elaboreze și să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă, conform cerințelor art. 7 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012.
- Să elaboreze un regulament intern care să conțină prevederi referitoare la neadmiterea discriminării și aplicarea principiului egalității de tratament la locul de muncă.
- Să nu facă uz de prejudecăți în activitatea lor.