



**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.600  
tel.: +373 (0) 22 21-28-07

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004  
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 600  
тел.: +373 (0) 22 21-28-07

Nr. 01/ 0209 din 16. martie 2016

**Parlamentul Republicii Moldova**

Prin prezenta, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității Vă remite în anexă Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2015.

Anexă: 1 exemplar a câte 55 de pagini.

Președinte

Ian Feldman





**CONSILIUL PENTRU PREVENIREA  
ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII  
ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII**

# **RAPORT GENERAL**

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

**ANUL 2015**

CHIȘINĂU 2016

## CONȚINUT

---

SUMAR EXECUTIV .....	3
INTRODUCERE.....	5
Capitolul I. PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN REPUBLICA MOLDOVA.....	6
1.1. SITUAȚIA PRIVIND PERCEPȚIA EGALITĂȚII.....	6
1.2. SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN CÎMPUL MUNCII .....	12
1.3. SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN ACCESUL LA SERVICIILE ȘI BUNURILE DISPONIBILE PUBLICULUI .....	17
1.4. SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN DOMENIUL ÎNVĂȚĂMÎNTULUI .....	24
1.5. SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN ALTE DOMENII .....	25
Capitolul II. PROMOVAREA EGALITĂȚII .....	34
Capitolul III. ASPECTE SPECIFICE ÎN ACTIVITATEA CONSILIULUI .....	39
3.1. GRADUL DE REALIZARE A INDICATORILOR DE BAZĂ .....	39
3.2. GESTIONAREA PLÎNGERILOR.....	39
3.3. CAPACITĂȚI INSTITUȚIONALE .....	43
Capitolul IV. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII .....	49
4.1. RECOMANDĂRI .....	49
4.2. PRIORITĂȚI .....	54
4.2.1. În domeniul prevenirii și eliminării discriminării și asigurării egalității.....	54
4.2.2. În domeniul organizării și funcționării Consiliului: .....	55

## SUMAR EXECUTIV

Actualul raport prezintă o abordare complexă a situației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, prin prisma activității desfășurate de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității<sup>1</sup> pe parcursul anului 2015 și reflectă rezultatele obținute din activitate și concluziile trasate în baza experienței acumulate.

Conform sondajului de opinie realizat în anul 2015 de Consiliu în colaborare cu Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului în cadrul proiectului „Susținerea instituțiilor naționale pentru protecția și promovarea Drepturilor Omului conform Recomandărilor comitetelor convențiilor ONU și Revizuirii Periodice Universale”, în prezent, problematica discriminării, nu este percepută ca fiind una dintre cele mai stringente provocări ale societății. Doar 3% din respondenți au inclus-o în topul problemelor care nu suferă amânare. Știința sociologică explică acest fapt menționând că *în societățile sărace provocările curente sînt legate de satisfacția/asigurarea nevoilor primare de supraviețuire (fiziologice), pe cînd așa valori precum toleranța se regăsesc la un nivel mai înalt, asociat valorilor precum stimă, respect, responsabilitate.* Cu toate acestea, existența fenomenului discriminării este una incontestabilă.

Documentul constată un nivel extrem de redus de acceptare a unor grupuri sociale din Republica Moldova, preponderent a persoanelor LGBT, persoanelor infectate cu HIV/SIDA, persoanelor cu dizabilități mentale și intelectuale și persoanele ex-deținute.

O tendință alarmantă este discriminarea în câmpul muncii, în mod special pe criteriile de sex/gen, vîrstă și dizabilitate. Majoritatea angajatorilor din Republica Moldova sînt rezervați atunci cînd este vorba despre angajarea persoanelor cu dizabilități. Principalul motiv al refuzului angajării persoanelor cu dizabilități constituie percepția eronată asupra capacităților lor lucrative și abilităților lor profesionale.

Conform jurisprudenței Consiliului, discriminarea în acces la serviciile și bunurile disponibile publicului se plasează în topul domeniilor de aplicare ale Legii nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității. Inaccesibilitatea clădirilor instituțiilor publice și obiectele de menire socială generează persoanelor cu dizabilități diverse probleme și ridică bariere în exercitarea drepturilor sale în condiții de egalitate cu celelalte persoane.

Discriminarea în domeniul învățămîntului s-a manifestat preponderent pe criteriile de dizabilitate și etnie. Educația trebuie să fie deschisă pentru toate persoanele, indiferent de vîrstă și condiții socio-economice, dar și o educație pentru fiecare, în funcție de nevoile sale specifice – evitîndu-se omogenizarea și încurajîndu-se diversitatea – ceea ce și creează, de fapt, premisele egalității șanselor privind accesul la viața socială.

Cazuistica Consiliului relevă tendințe discriminatorii și în alte domenii, precum accesul egal la justiție și protecție efectivă din partea legii, asigurarea dreptului la vot, lezarea demnității umane.

Instruirea reprezentanților autorităților publice, organelor de drept, organizațiilor din sectorul privat și organizațiilor societății civile în domeniul prevenirii și combaterii discriminării s-a asigurat prin organizarea în parteneriat cu organizațiile neguvernamentale și partenerii de dezvoltare. Au fost desfășurate circa 70 de activități de instruire cu participarea a mai mult de 1700 persoane. Activitățile

---

<sup>1</sup>În continuare – Consiliu.

de instruire au fost organizate pentru judecători, procurori, funcționari publici din autoritățile publice centrale și locale, reprezentanți ai societății civile și mass-media atât la nivel central, cât și la cel raional. În cadrul acestor activități au fost instruiți reprezentanții Ministerului Afacerilor Interne și a subdiviziunilor sale teritoriale, colaboratorii instituțiilor penitenciare, reprezentanții Direcțiilor asistență socială și protecția familiei din teritoriu, personalul didactic din cadrul instituțiilor de învățământ.

Pe parcursul anului 2015 Consiliul și-a consolidat relațiile cu organizații neguvernamentale precum Institutul de Politici Publice din Republica Moldova și Asociația "Promo-LEX". Consiliul și-a amplificat semnificativ capacitățile instituționale în perioada de referință prin participarea la activitățile de instruire urmate și vizitele de studiu efectuate.

## **INTRODUCERE**

La 25 mai 2012 Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Legea organică Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității care creează cadrul necesar aplicării în Republica Moldova a Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică și Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Pentru activitatea sa în domeniul combaterii discriminării și asigurării egalității, la 10 decembrie 2015 Consiliul a primit premiul Organizației Națiunilor Unite, în domeniul Drepturilor Omului.

Prezentul Raport este structurat în patru capitole.

Capitolul I este destinat expunerii situației din domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Paragraful întâi al acestui capitol prezintă o analiză a gradului de acceptare a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile și marginalizate. Paragraful doi abordează problema discriminării în câmpul muncii din perspectiva egalității de gen și a criteriilor de vîrstă, dizabilitate și maternitate. Paragraful trei expune situația în domeniul accesului la serviciile și bunurile destinate publicului, cum ar fi: serviciile de asistență medicală și alte servicii de sănătate, serviciile de protecție socială, serviciile de transport, serviciile culturale și de agrement și accesibilitatea clădirilor și a obiectelor de menire socială. Paragraful patru tratează problema discriminării în domeniul învățămîntului, în special, accesul la educație din perspectiva criteriului de dizabilitate și a locului de muncă al părinților sau bunelor. Paragraful cinci examinează probleme privind discriminarea în acces egal la justiție și protecție efectivă din partea legii, recunoașterea capacității juridice a persoanelor cu dizabilități, asigurarea dreptului la vot a persoanelor cu dizabilități, lezarea demnității umane, evidențierea etniei la plasarea informației, crimele motivate de prejudecată, combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței în familie, combaterea holistică a discriminării.

În Capitolul II se expun constatările privind activitățile întreprinse de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în parteneriat cu societatea civilă pentru a spori gradul de abilitate juridică a populației pentru a-și revendica dreptul la egalitate și nediscriminare.

Capitolul III prezintă indicatorii de bază realizați de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în perioada de referință, precum și situația privind capacitatea instituțională a acestuia.

Capitolul IV este destinat măsurilor de îmbunătățire a situației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, prin formularea recomandărilor actorilor statali, societății civile și mass-mediei. De asemenea, prezintă prioritățile Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității pentru anul 2016.

## Capitolul I. PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN REPUBLICA MOLDOVA

La 25 mai 2012 Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Legea organică Nr.121 cu privire la asigurarea egalității, scopul căreia este **prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova** în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

### 1.1. SITUAȚIA PRIVIND PERCEPȚIA EGALITĂȚII

#### DATE STATISTICE ȘI ANALITICE EXTRASE DIN SONDAJELE DE OPINII

Realizarea sistematică a unor studii sociologice/sondajelor de opinii, reprezintă un instrument important pentru identificarea problemelor în domeniul drepturilor omului și a egalității, pentru abordarea și înțelegerea fenomenului discriminării.

Percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova au făcut obiectul unui sondaj de opinie<sup>2</sup> realizat în 2015 de către Consiliu în colaborare cu Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului în cadrul proiectului „Susținerea instituțiilor naționale pentru protecția și promovarea Drepturilor Omului conform Recomandărilor comitetelor convențiilor ONU și Revizuirii Periodice Universale”. Colectarea datelor în teritoriu și analiza acestora a fost realizată de Centrul de Investigații Sociologice și Marketing “CBS - AXA”.

Studiul a vizat măsurarea atitudinilor și percepțiilor populației față de diferite persoane și grupuri vulnerabile și marginalizate din Republica Moldova.

#### **Referitor la percepția problematicii discriminării.**

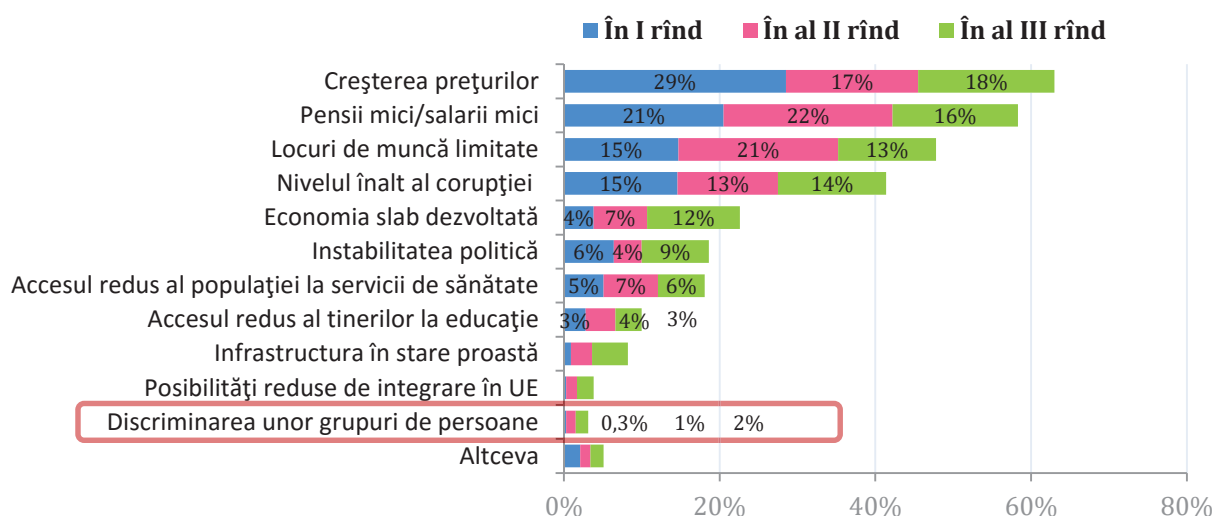
Potrivit constatărilor studiului, în prezent, problematica discriminării, nu este percepută ca fiind una dintre cele mai stringente provocări ale societății, doar 3% din respondenți au inclus-o în topul problemelor care nu suferă amînare.

---

<sup>2</sup>[www.egalitate.md](http://www.egalitate.md)

Diagrama nr.1.

Topul problemelor stringente ale Republicii Moldova în percepția respondenților



Situația dată a fost calificată de experți ca fiind una paradoxală, ținînd cont de nivelul de toleranță și incluziune scăzut din țară. Acest fapt își găsește explicație în știința sociologică, care menționează că *în societățile sărace provocările curente sînt legate de satisfacția/asigurarea nevoilor primare de supraviețuire (fiziologice), pe cînd așa valori precum toleranța se regăsesc la un nivel mai înalt, asociat valorilor precum stimă, respect, responsabilitate.*

Cu toate acestea, existența fenomenului discriminării este una incontestabilă. În același sondaj, în cadrul discuțiilor de grup, respondenții au fost rugați să se pronunțe privind grupurile avantajate și cele dezavantajate în Republica Moldova, fiind evidențiate mai multe caracteristici care pot servi drept sursă pentru eventualele discriminări. Spre exemplu, s-a evidențiat că în accesarea diferitor servicii sînt, cu certitudine, avantajate persoanele cu un statut social și/sau financiar mai înalt. În opinia respondenților, acestor persoane li se prestează servicii de o calitate mai înaltă și într-un mod mai prietenos.

De asemenea, în cadrul studiului s-a conturat că anumitor categorii de populație le este îngădit accesul la servicii, în funcție de anumiți factori obiectivi sau subiectivi. Astfel, persoanele cu deficiențe locomotorii au dificultăți de acces și deplasare în instituțiile publice, deoarece sediile respective nu sînt adaptate în modul corespunzător. Studiul a constatat că incluziunea copiilor cu dizabilități în instituțiile de învățămînt și a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii este privită cu reticență în societate. În opinia respondenților, în mediul rural, oportunitățile de studii, angajare, petrecere a timpului liber sîntși mai reduse.

### **Referitor la atitudinile față de egalitate.**

Pentru a evidenția atitudinile față de egalitate în Republica Moldova, la elaborarea Studiului au fost stabilite următoarele obiective majore:

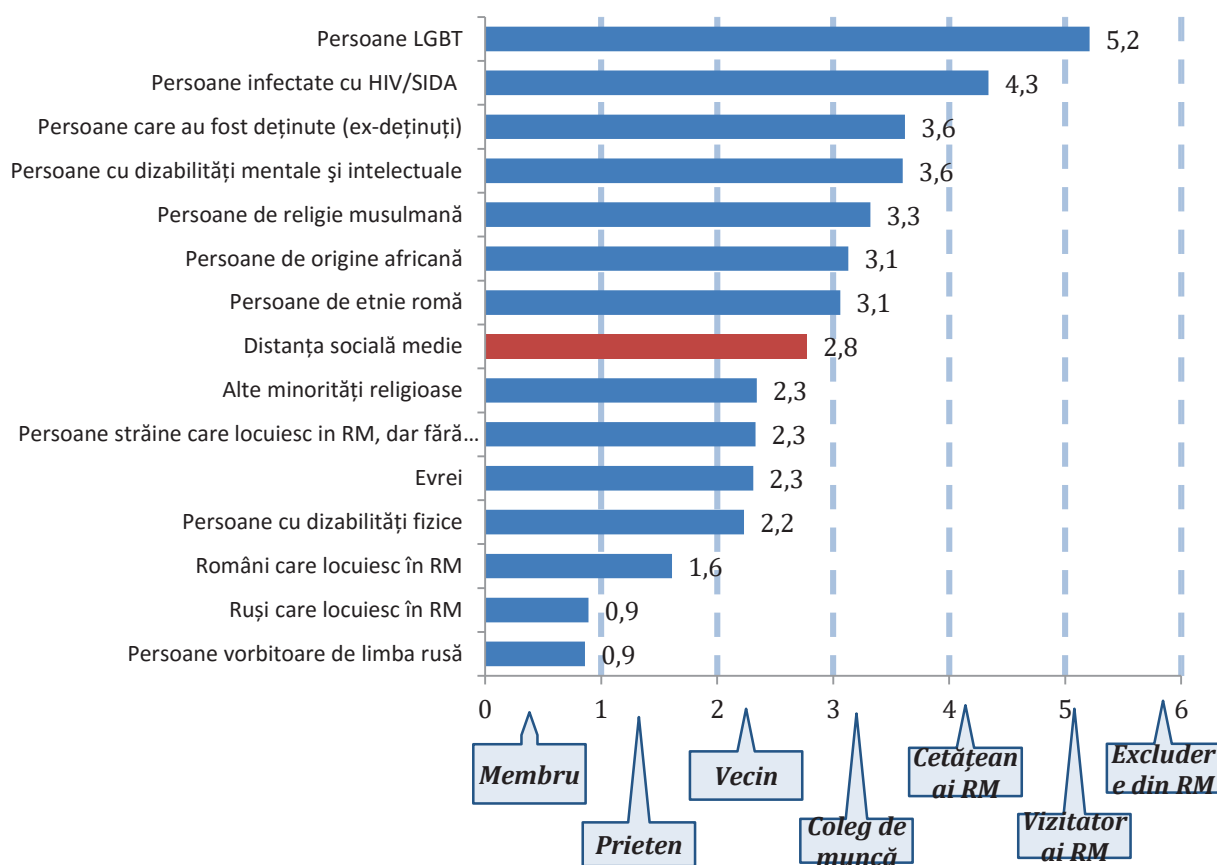


- măsurarea distanței sociale<sup>3</sup> față de reprezentatii grupurilor vulnerabile și marginalizate în Republica Moldova;
- scoaterea în evidență, dacă e cazul, a stereotipurilor existente în societate față de reprezentatii grupurilor vulnerabile și marginalizate.

În cadrul Studiului au fost măsurate atitudinile și percepțiile populației față de 14 grupuri de persoane vulnerabile și marginalizate din Republica Moldova: persoane cu dizabilități mintale și intelectuale, persoane cu dizabilități fizice, persoane LGBT, persoane infectate cu HIV/SIDA, persoane de religie musulmană, alte minorități religioase, persoane de origine africană, persoane de etnie romă, rușii care locuiesc în RM, persoane vorbitoare de limbă rusă, românii care locuiesc în RM, evrei, persoane străine care locuiesc în RM, dar fără cetățenia țării, persoane care au fost deținute (ex-deținuți).

Conform Studiului, mai mult de jumătate din respondenți nu acceptă marea parte a reprezentanților grupurilor menționate în calitate de vecin, prieten, membru de familie.

Diagrama nr.2  
Indicele distanței sociale



<sup>3</sup>În psihologia socială prin termenul de „distanță socială se măsoară distanța care un individ tinde să o mențină între sine și altă persoană. Scara distanței sociale (Social Distance Scale) este utilizată pentru a evalua nivelul de exprimare a atitudinilor sociale față de oameni din diferite grupuri. De fapt, atitudinea este evaluată pe baza nivelului de toleranță, care este determinat prin utilizarea distanțelor sociale pe care respondenții preferă să se stabilească între el și ceilalți membri.

Cea mai mică distanță socială este manifestată pentru persoanele vorbitoare de limbă rusă și rușii care locuiesc în Republica Moldova. Astfel, 76% din respondenți ar accepta aceste persoane ca membri ai familiei și 81% ca prieteni.

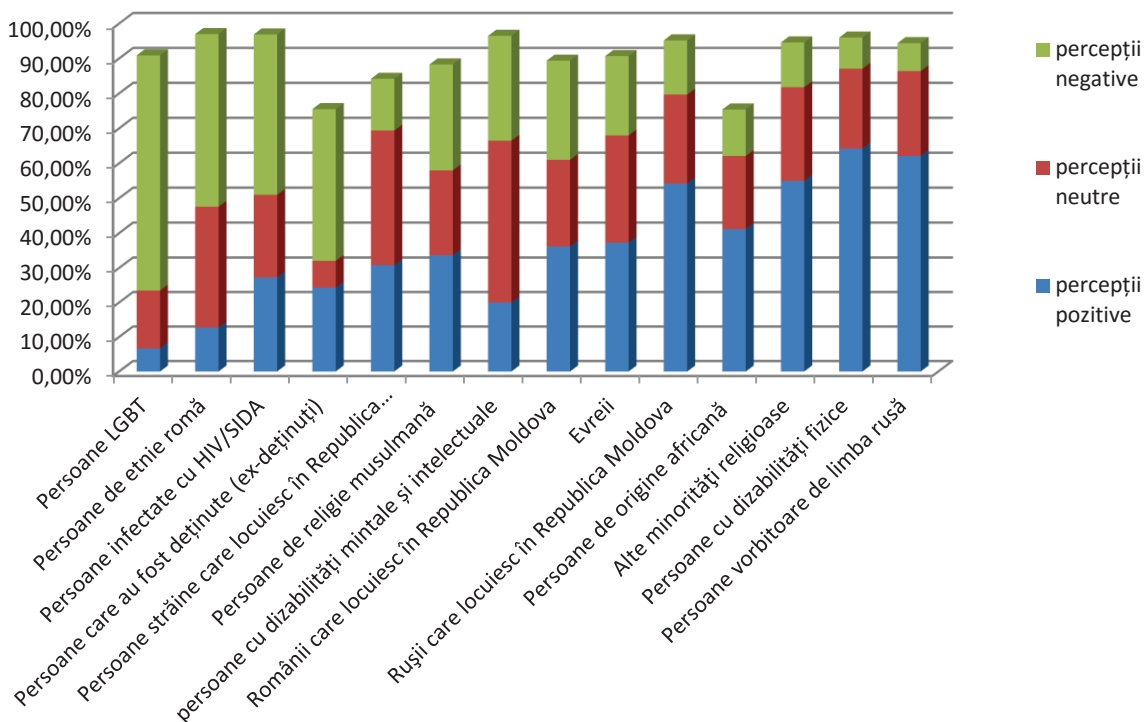
Grupurile față de care se manifestă deschidere medie sînt persoanele străine care locuiesc în RM, dar fără cetățenia țării, reprezentanții minorităților religioase (cu excepția persoanelor de religie musulmană), evreii, persoanele cu dizabilități fizice. Astfel, circa 35% din chestionați ar accepta persoanele menționate mai sus ca membri ai familiei și aproximativ 49% ca prieteni. Cît privește religia, opiniile respondenților sînt împărțite. Unii intervievați consideră că în societatea noastră sînt dezavantajate minoritățile religioase, inclusiv prin politici, acțiuni susținute de instituțiile statului. Un exemplu în acest sens este predarea religiei în școală, care se referă doar la conceptele religiei ortodoxe și nu la o introducere în obiectul religiei, prin cunoașterea academică a diferitor curente religioase, a istoriei diferitor grupuri religioase. Alți respondenți, dimpotrivă, consideră că minoritățile religioase se impun în Republica Moldova, avînd resurse financiare și materiale recurg la tactici ingenioase pentru a atrage noi adepți.

Cele mai respinse grupuri sînt: persoanele LGBT, persoanele infectate cu HIV/SIDA, ex-deținuți, persoanele cu dizabilități mentale și intelectuale. Astfel, doar 38% din cei chestionați acceptă persoanele LGBT în calitate de vizitatori ai RM și 1% ca membri ai familiei

Totodată, din constatările studiului rezultă că distanța socială față de grupurile marginalizate se reduce simțitor în cazul în care respondentul cunoaște personal și/sau chiar are în cercul social restrîns reprezentanți ai acestor grupuri, precum și atunci cînd are un nivel de studii mai înalt. Distanță socială mai mare manifestă locuitorii din mediul rural.

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.3  
Percepții față de grupurilor vulnerabile și marginalizate



Analiza diagramei nr.3 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. De menționat, că Studiul a constatat: respondenții au o percepție eronată cu privire la scopul Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității, asociind-o, în mare parte, cu grupul LGBT.

De asemenea, în cadrul Studiului au fost evaluate și atitudinile față de implicarea femeilor în viața publică. Afirmările cu caracter discriminatoriu la adresa femeilor au fost susținute de circa o pătrime din respondenți, pe când afirmațiile care exprimă poziții nediscriminatorii au acumulat între 50% și 75% de răspunsuri.

#### DATE STATISTICE ȘI ANALITICE EXTRASE DIN INFORMAȚIILE CARE REFLECTĂ EXPERIENȚA CONSILIULUI

Pe parcursul anului 2015 Consiliul a preluat spre examinare **156** de plângeri, dintre care **9** au fost retrase de petiționari. Pe **2** plângeri s-a solicitat emiterea unui aviz consultativ pentru instanța de judecată. Doar o plângere a fost soluționată pe cale amiabilă. Prin note de autosesizare au fost inițiate **2** cauze.

Tabelul nr.1. Criteriile protejate din perspectiva deciziilor Consiliului

Decizii ale Consiliului (% din numărul total)								
Domenii Criterii protejate	Acces la servicii	Cîmpul muncii	Acces la justiție	Realizare drepturi părintești	Lezarea demnității umane	Educație	Alte domenii	TOTAL
Sex/gen	2,6	7,9	0,0	5,3	5,3	0	0	<b>21,1</b>
Dizabilitate / Starea sănătății	18,4	2,6	0,0	0,0	0	0	0	<b>21,1</b>
Limbă	5,3	0,0	2,6	0,0	0	0	2,6	<b>10,5</b>
Opinie	2,6	7,9	0,0	0,0	0	0	0	<b>10,5</b>
Rasă /etnie	5,3	0,0	0,0	0,0	2,6	2,6	0	<b>10,5</b>
Naționalitate	2,6	0,0	2,6	0,0	0	0	0	<b>2,6</b>
Origine națională	2,6	0,0	0,0	0,0	0	0	0	<b>2,6</b>
Domiciliu/sediu	2,6	0,0	0,0	2,6	0	0	0	<b>5,3</b>
Vîrstă	0,0	5,3	0,0	0,0	2,6	0	0	<b>7,9</b>
Orientare sexuală	2,6	0,0	0,0	0,0	2,6	0	0	<b>5,3</b>
Maternitate	0,0	2,6	0,0	0,0	0	0	0	<b>2,6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>44,7</b>	<b>26,3</b>	<b>2,6</b>	<b>7,9</b>	<b>13,2</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>100</b>

Analiza deciziilor emise de Consiliu denotă faptul că diferențele de gen rămân a fi o problemă și în 2015. Un alt criteriu de top, care a avut întâietate în anii precedenți, este criteriul de dizabilitate. Asigurarea accesibilității instituțiilor publice și a obiectelor de menire social-culturală rămâne o provocare pentru Guvernul Republicii Moldova.

***Cunoașterea distanței sociale față de anumite grupuri de persoane vulnerabile și marginalizate, precum și confirmarea stereotipurilor care contribuie la crearea acestei distanțe sociale, constituie o bază și sursă valoroasă de informații pentru elaborarea documentelor de politici publice naționale, strategii de promovare a oportunităților egale în vederea prevenirii și eliminării discriminării și asigurării egalității.***

***Atît rezultatele Sondajului privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova, cît și statistica referitoare la examinarea plîngerilor în anul 2015, demonstrează că în RM continuă să persiste stereotipurilor și prejudecăților privind unele grupuri marginalizate.***

## Recomandări

În scopul îmbunătățirii situației, se recomandă:

- ✚ Depunerea eforturilor conjugate și continue a autorităților publice și organizațiilor societății civile orientate spre eliminarea stereotipurilor și prejudecăților de orice fel și diminuarea atitudinilor și comportamentelor ostile.
- ✚ Desfășurarea campaniilor de informare în vederea creării unei percepții clare și corecte despre scopul Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității, precum și pentru sporirea vizibilității Consiliului – principala autoritate publică cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării.
- ✚ Desfășurarea unor activități de instruire (pentru diverse categorii de subiecți) în scopul înțelegerii esenței fenomenului de discriminare și conștientizării efectelor acestuia, precum și aprecierii obiective a dimensiunilor lui în societate. Formarea unei mentalități democratice prin promovarea principiilor egalității și a respectului pentru drepturile omului.
- ✚ Consolidarea eforturilor tuturor actorilor atît statali, cît și din cadrul societății civile în desfășurarea activităților și programelor menite să sporească gradul de incluziune socială și participare a persoanelor care fac parte din grupurile marginalizate.
- ✚ Promovarea respectului pentru diferență și diversitate, prin implicarea participativă a diferitor grupuri marginalizate în cadrul evenimentelor.
- ✚ Încurajarea creării și menținerii mediului respectuos față de toate persoanele în locurile unde oamenii comunică în mod regulat, cum ar fi locurile de muncă și instituțiile de învățămînt.
- ✚ Desfășurarea campaniilor de sensibilizare și promovare a unei atitudini tolerante a populației față de persoanele LGBT, educare în spiritul acceptării diversității sexuale și recunoașterii drepturilor egale ale minorităților sexuale.
- ✚ Desfășurarea campaniilor de informare privind HIV/SIDA și de educare a toleranței față persoanele HIV+.

- ✚ Promovarea educației formale și non-formale incluzive în scopul diminuării reticenței față de copiii cu dizabilități, integrării acestora în societate și participării lor depline la viața socială.
- ✚ Susținerea minorităților etnice în promovarea culturii și tradițiilor proprii, desfășurarea activităților care să contribuie la facilitarea și dezvoltarea dialogului interetnic și intercultural.
- ✚ Consolidarea capacităților de implicare activă ale persoanelor și grupurilor de persoane vulnerabile în realizarea și apărarea drepturilor recunoscute.
- ✚ Promovarea imaginii pozitive a grupurilor marginalizate, prin influențarea jurnaliștilor și radiodifuzorilor în vederea schimbării modului în care îi prezintă.

## 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, reflectată în experiența Consiliului.*

Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității interzice în mod expres discriminarea în câmpul muncii. Articolul 7 interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

### **Asigurarea egalității de gen**

La baza încălcărilor principiului egalității între bărbați și femei în câmpul muncii stau, în primul rând, prejudecățile și stereotipurile de gen existente în societate. Acestea se răspîndesc mai ușor într-un context de dezechilibru puternic între cerere și ofertă. În special, stereotipurile de gen au tendința de a limita opțiunile și accesul femeilor la anumite locuri de muncă, împiedicându-le să își valorifice la maxim calitățile și abilitățile profesionale. Ostilitatea acestei realități este păstrată atît timp, cît are ca suport Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei nr. 22 din 03.2014.

Consiliul a identificat că în cuprinsul Clasificatorului, majoritatea titlurilor ocupațiilor sînt expuse la masculin, fără a se oferi varianta echivalentă expusă la feminin. Doar cîteva titluri ale ocupațiilor sînt expuse la feminin, de exemplu „femeie de serviciu”, „dădacă”, „gubernantă”, „lenjereasă”, totodată, pentru aceste ocupații existînd și un echivalent la masculin. În acest mod, actul normativ pune în practică *stereotipul ce dictează că doar femeile trebuie să se ocupe de copii și curățenie*. Titlurile ocupațiilor de conducere, ex. „șef”, „director”, „președinte”, „ministru” ș.a. nu sînt expuse decît la masculin, avînd la bază aceiași ilustrare a stereotipului de gen.

Este evident că expunerea titlurilor ocupațiilor la genul masculin este bazată pe uzanțe și stereotipuri. În acest fel, stereotipurile se transformă în obstacole în calea realizării egalității între bărbați și femei, determinînd segregarea orizontală și verticală în câmpul muncii.

**Consiliul a recomanda modificarea Clasificatorului astfel, încât titlurile ocupațiilor să fie expuse atît la masculin, cît și la feminin.**

O problemă de drept în calea asigurării egalității de șanse pentru femei și bărbați la angajare în câmpul muncii vizează prevederile Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 264 din 06.10.1993.

Consiliul a reținut că motivul pentru care femeilor le este negat dreptul de a accede și de a exercita una din profesiile prevăzute de Nomenclator este sexul. Astfel, o femeie nu va fi angajată în una din aceste profesii, chiar dacă corespunde tuturor cerințelor profesionale specifice muncii pe care urmează să o exercite, din simplul motiv că este femeie. Scopul excluderii operate de legiuitor nu este altul decît protecția sănătății reproductive a femeii. O asemenea abordare discriminatorie pe criteriu de sex, nu poate fi trecută cu vederea. Ori scopul legitim urmărit nu poate fi atins din moment ce este neglijată sănătatea reproductivă a bărbatului, care activează în una din aceste ramuri ale economiei, întrucît conceperea unui embrion sănătos presupune protecția sănătății reproductive ale ambelor sexe.

**Consiliul a recomandat abrogarea Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 264 din 06.10.1993.**

În vederea armonizării legislației naționale la standardele Uniunii Europene privind asigurarea egalității de gen în câmpul muncii, Consiliul s-a expus pe marginea proiectul Legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative în vederea transpunerii Directivei UE 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204 din 26 iulie 2006.

**În scopul asigurării compatibilității depline dintre Legea nr. 5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevederile directivei care se transpune, Consiliul a recomandat actualizarea definițiilor pentru noțiunile de discriminare directă și discriminare indirectă, inserarea noțiunii de victimizare.**

Prin prisma egalității de gen au fost examinate și prevederile art. 251 din Codul muncii. Consiliul a observat că legiuitorul face o diferențiere pe bază de gen prin utilizarea în conținutul articolului a sintagmei „femeile care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani”. În efect, norma dată interzice concedierea doar a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani, nu și a bărbaților care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani, care nu beneficiază de această garanție. În opinia Consiliului, o asemenea diferențiere contravine standardelor existente pe plan internațional, dar și național privind nediscriminarea și egalitatea de gen.

În aceeași ordine de idei, este de menționat și Decizia Consiliului emisă în cauza 298/15<sup>4</sup>, care a avut ca obiect plîngerea unui bărbat căruia i s-au refuzat acordarea garanțiilor oferite de prevederile art. 251 din Codul muncii contra concedierii, pe motiv că unele dintre acestea sînt prevăzute doar pentru femei. Consiliul a considerat că pentru asigurarea egalității de gen, garanțiile protective trebuie să satisfacă necesitățile ambelor genuri, deoarece bărbații și femeile se află în situații similare în ceea ce privește îngrijirea copiilor..

---

<sup>4</sup>[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizia\\_298\\_2015\\_depersonalizat\\_5994007.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizia_298_2015_depersonalizat_5994007.pdf).

**Consiliul a recomandat înlocuirea sintagmei „femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani” din cuprinsul art. 251 Codul muncii cu sintagma „persoanelor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani”.**

Necesitatea perfectării cadrului legal național în privința asigurării egalității de gen în cîmpul muncii, a fost subliniată de către Consiliu în cadrul sesizării Parlamentului Republicii Moldova în vederea susținerii proiectului Legii nr. 180 pentru modificarea și completarea unor acte legislative, prin care se instituie concediul paternal, care va asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut.

**Consiliul a recomandat adoptarea proiectului Legii nr. 180 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.**

### **Maternitatea**

Falsitatea cu care este tratată maternitatea în societatea noastră este dureroasă și periculoasă, iar ingredientele care compun acest stereotip ne umplu cotidianul, atît în sectorul public, cît și în cel privat.

Un Studiu<sup>5</sup> realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare cu suportul Fundației Est-Europene, arată că în Republica Moldova, salariul bărbaților este cu 12,4% mai mare comparativ cu salariul mediu al femeilor. Deși diferența salarială a rămas relativ constantă în ultimii cinci ani, se remarcă că diferența la pensii dintre femei și bărbați a crescut de la 10,12% în 2011 la 17,17% în 2014.

Diferența salarială, la pensii și la venituri reduce din autonomia financiară a femeilor, făcîndu-le mai dependente de prestațiile sociale. În acest sens, diferențele salariale relevă inechități pe piața muncii în general, prin faptul că femeile acceptă să fie angajate în sectoare mai prost plătite, pe poziții mai inferioare decît bărbații. Anume pe motiv de maternitate acestea, sînt nevoite să întrerupă mai frecvent și pe perioade mai îndelungate viața profesională. Realitatea dată ține de discriminarea indirectă a inechității salariale. Concomitent, diferența salarială poate fi explicată și cauzată de factori, cum ar fi discriminarea directă de către angajatori a femeilor, prin remunerare comparativ mai mică și reducerea oportunităților de promovare a acestora, în special a femeilor însărcinate sau a mamelor cu copii.

Confirmare regretabilă a concluziilor studiului menționat, servește Decizia Consiliului nr 318/15<sup>6</sup>. În urma examinării plîngerii petiționarei Y., Consiliul a constatat că desfacerea relațiilor de muncă s-a produs ca urmare a informării angajatorului despre graviditatea acesteia și solicitarea acordării garanțiilor de ordin social, inclusiv și a indemnizației de maternitate. Consiliul a stabilit că faptele expuse în plîngere reprezintă discriminare pe criteriu de maternitate la locul de muncă.

**Consiliul a recomandat reclamatului să repună petiționara în drepturi prin perfectarea contractului individual de muncă și eliberarea actelor necesare pentru ca aceasta să poată beneficia de indemnizația de maternitate.**

<sup>5</sup>[http://www.progen.md/files/1353\\_analiza\\_paygap\\_moldova.pdf](http://www.progen.md/files/1353_analiza_paygap_moldova.pdf).

<sup>6</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_318\\_2015\\_depersionalizat\\_9007875.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_318_2015_depersionalizat_9007875.pdf).

### **Nediscriminarea pe criteriu de vîrstă**

Examinînd, prin prisma Legii nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, Regulamentul privind organizarea studiilor superioare de doctorat, ciclul III, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.1007 din 10.12.2014, Consiliul a atras atenția asupra prevederilor enunțate la pct. 58 care indică: „Un conducător de doctorat poate solicita înmatricularea de noi studenți-doctoranzi pînă la împlinirea vîrstei de 65 ani. După împlinirea acesteia, conducătorii de doctorat continuă să îndrume studenții-doctoranzi deja înmatriculați pînă la finalizarea studiilor de doctorat, însă pot solicita înmatricularea de noi studenți-doctoranzi numai în cotelă cu un alt conducător de doctorat care nu a împlinit vîrsta de 65 ani.”

Consiliul a subliniat că scopul limitării de vîrstă în acest caz ar consta în preocuparea de a garanta calitatea cercetării, dat fiind faptul că conducătorului de doctorat i se permite să îndrume studenții - doctoranzi și după atingerea vîrstei de 65 de ani în cotelă. Acest obiectiv nu se numără printre obiectivele vizate de art.6 alin (1) al Directivei 2000/78/CE. Drept urmare, Consiliul a constatat că stabilirea limitei de vîrstă de 65 de ani pînă la care un conducător de doctorat poate solicita înmatricularea de studenți – doctoranzi contravine principiilor nediscriminării și nu constituie o cerință esențială și determinată. În aceeași ordine de idei, reiterăm și Hotărîrea Curții Constituționale nr. 14 din 15.06.2015 prin care au fost declarate neconstituționale pct. 55 și 58 din Regulamentul privind organizarea studiilor superioare de doctorat, ciclul III.

### **Angajarea persoanelor cu dizabilități**

Deși nivelul plasării în cîmpul muncii al persoanelor cu dizabilități este în permanentă creștere – de la 71 persoane în 2010 la 220 de persoane în 2014 –cota de angajare a acestora rămîne, totuși, una neînsemnată (0,8% din numărul total de salariați din Republica Moldova). Persoanele cu dizabilități continuă să fie excluse de pe piața muncii, tratament care îi demoralizează și le sporește frica de a încerca să se integreze în societate.

Aceleași concluzii s-au conturat și în urma examinării de către Consiliu a cauzei nr. 291/15<sup>7</sup> din 28 septembrie 2015. În speță, petiționara se plînge că nu i s-au oferit șanse egale la angajare, din cauza că suferă de o dizabilitate senzorială (deficiență de vedere). Consiliul a stabilit că necătînd la faptul că petiționara corespundea cerințelor profesionale anunțate public pentru ocuparea funcției vacante, acesteia i s-a refuzat participarea la interviul de angajare, fără nici un temei. Reclamatul nu a prezentat Consiliului nici o probă care ar demonstra că petiționara nu posedă careva din cerințele profesionale esențiale și determinante anume pentru acest loc de muncă. Această atitudine neglijentă a reclamatului de a prezenta o justificare obiectivă și rezonabilă pe marginea situației analizate, a determinat Consiliul să constate discriminare la angajare în cîmpul muncii pe criteriu de dizabilitate prin neoferirea șanselor egale cu ceilalți candidați de a ocupa funcția declarată vacantă.

***Consiliul a recomandat reclamatului să își schimbe politica și practica privind desfășurarea procedurii de angajare a personalului.***

Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 60 din 30.03.2012 cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități și aprobarea de către Guvern a Hotărîrii nr. 65 din 23.01.2013 cu privire la

---

<sup>7</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_291\\_2015\\_depersonalizat\\_578216.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_291_2015_depersonalizat_578216.pdf).



determinarea dizabilității și capacității de muncă, s-a demarat procesul de excludere din vocabularul atât legislativ, cât și cel comun al termenului de "invalid" și derivatele acestuia.

**Consiliul a recomandat autorilor proiectului Legii privind declararea averii, intereselor personale, conflictelor de interese și cadourilor să substituie sintagma "invalid din copilărie" cu formula „persoană cu dizabilități.**

*Analizînd documente de politici, dar și situații concrete, Consiliul a constatat că Republica Moldova se confruntă cu o practică vicioasă care afectează profund egalitatea de gen. Percepția asupra rolului femeii și bărbatului în societate este în mare parte generată de niște idei preconcepute, șablonate care nu sînt decît o perpetuare a rolurilor de gen tradiționale, ce continuă să dicteze distribuția rolurilor între femei și bărbați în familie, la locul de muncă și în societate.*

*La nivel normativ – maternitatea este definită în mod tradițional ca datorie a femeii, în timp ce bărbatul, după un rol de pasager, pleacă la treburile lui mult mai importante. La nivel profesional – imaginea stereotipică este aceea că o femeie cu copii dă un randament și mai redus decît o femeie, care oricum e mai puțin performantă decît un bărbat, în rezultat, și șansele și oportunitățile scad.*

*Potrivit considerentului 25 al Directivei 2000/78/CE „Interdicția discriminărilor pe criteriu de vîrstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite prin liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la angajare. Cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vîrstă pot fi justificate în anumite circumstanțe și ținînd cont de situația specifică a statelor membre; este, așadar, esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sînt justificate, îndeosebi prin obiective legitime ale politicii de ocupare a forței de muncă și de formare profesională, și discriminările care trebuie să fie interzise”.*

*Majoritatea angajatorilor din Republica Moldova sînt rezervați atunci cînd este vorba despre angajarea persoanelor cu dizabilități. Principalul motiv al refuzului angajării persoanelor cu dizabilități constituie percepția eronată asupra capacităților lor lucrative și abilităților lor profesionale.*

## Recomandări

Exemplele expuse sînt doar unele sporadice, însă, conturează principalele probleme cu care persoanele se confruntă în relații de muncă, precum și efectele negative care sînt cauzate de acțiunile discriminatorii în obținerea și păstrarea unui loc de muncă, precum și în promovarea la locul de muncă. În acest sens, Consiliul vine cu un set de recomandări după cum urmează:

- ✚ Modificarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova aprobat prin Ordinul MMPSF Nr.22 din 03.03.2014, astfel încît titlurile ocupațiilor să fie expuse atât la masculin, cât și la feminin.
- ✚ Abrogarea Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor și Normelor de solicitare maximă, admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, aprobat prin Hotărîrea de Guvern nr.264 din 06.10.1993.
- ✚ Actualizarea definițiilor pentru noțiunile de discriminare directă și discriminare indirectă din art.2 al Legii nr. 5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și

bărbați și completarea articolului menționat cu noțiunea de victimizare, așa cum prevede art.24 al Directivei 2006/54/CE.

- ✚ Modificarea art. 251 Codul muncii prin înlocuirea sintagmei „femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani” cu sintagma „persoanelor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani”.
- ✚ Adoptarea proiectului Legii nr. 180 pentru modificarea și completarea unor acte legislative în vederea asigurării egalității de gen.
- ✚ Inspectoratul de stat în muncă să-și consolideze eforturile în vederea verificării, și după caz, sancționării angajatorilor care nu respectă prevederile Codului Muncii, în special cele prevăzute la art. 10 și art. 58.
- ✚ Angajatorii, în anunțurile pe care le plasează, să indice clar care sînt cerințele esențiale și determinante pentru candidații la funcțiile vacante și să evite stabilirea unor condiții (precum sexul sau vîrsta) care nu țin de natura muncii și condițiile în care această activitate urmează a se realiza.
- ✚ ONG-le active în domeniu ar trebui să fie mai active, atît din perspectiva unei atitudini de monitorizare, evaluare și semnalare a unor cazuri potențial discriminatorii, cît și din perspectiva susținerii efective, inclusiv prin reprezentarea persoanelor care se consideră discriminate înfața Consiliului sau instanțele de judecată.

### **1.3. SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATerea DISCRIMINĂRII ÎN ACCESUL LA SERVICIILE ȘI BUNURILE DISPONIBILE PUBLICULUI**

*Prezentarea situației privind discriminarea în accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului prin prisma prevederilor art.8 din Legea nr.121/2012 reflectată în informațiile bazate pe experiența Consiliului.*

Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității conține în articolul 9 reglementări prohibitive privind discriminarea în acces la serviciile și bunurile disponibile publicului.

Analizînd activitatea Consiliului realizată în anul 2015, observăm că 41% din deciziile, în care s-a constatat faptul discriminării, țin de domeniul accesului la servicii și bunuri disponibile publicului.

#### ***Serviciile de asistență medicală și alte servicii de sănătate***

Sănătatea este cea mai importantă resursă pentru viața cotidiană. Aceasta nu se rezumă doar la simpla absență a maladiilor, ci indică bunăstarea completă corporală, mentală și socială. Numai într-o societate sănătoasă omul poate ajunge la dezvoltarea deplină a facultăților sale intelectuale și psihice și a caracteristicilor lui de natură socio-emoțională. Anume din acest motiv este primordial ca atît instituțiile publice, cît și cele private să-și consolideze eforturile în scopul îmbunătățirii serviciilor de asistență medicală și alte servicii de sănătate.

Examinînd proiectul Hotărîrii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciilor de intervenție timpurie și a Standardelor minime de calitate, Consiliul a constatat că Anexa 1 a regulamentului menționat prevede criteriile de eligibilitate pentru programele de intervenție timpurie. În particular, atenția Consiliului a atras normele stipulate în pct.2) din Capitolul V al Anexei, în care era menționat, că se consideră părinte cu factor de risc „mama cu nivel

redus de educație (sub 10 ani perioadă de școlarizare)”. Consiliul este convins că nivelul redus de educație al tatălui prezintă, în egală măsură, un risc și este de neînțeles motivul pentru care acest fapt nu a fost luat în considerație. Prin urmare, în asemenea redacție, prevederile Regulamentului fundamentează și promovează o abordare discriminatorie vizavi de femei, pentru că se focusează doar pe nivelul de educație al mamei și nu se preocupă de nivelul de educație al tatălui.

**Consiliul a recomandat reformularea pct.2) al Capitolului V din Anexa 1 la Regulament, prin utilizarea sintagmei: „părinți cu nivel redus de educație (sub 10 ani perioada de școlarizare)”.**

### **Serviciile de protecție socială**

Imperfecțiunile legislative conduc de cele mai dese ori la situații de inegalitate și discriminare. Pentru a combate aceste situații, Consiliul, ca urmare a examinării Hotărârii Guvernului nr. 314 din 23.05.2012 privind aprobarea Regulamentului-cadru pentru Serviciul social "Asistență personală", a recomandat în anul 2013 excluderea din pct. 13 a subpct. "2) nu a atins vârsta standard de pensionare conform prevederilor legislației în vigoare", considerându-l discriminator pe criteriu de vârstă și gen<sup>8</sup>. În rezultatul acestei recomandări, Guvernul Republicii Moldova prin Hotărârea nr. 374 din 16 iunie 2015 a modificat textul Hotărârii Guvernului nr. 314 din 23.05.2012 privind aprobarea Regulamentului-cadru pentru Serviciul social "Asistență personală", abrogând subpunctul 2) din punctul 13 și înlăturând, astfel, prevederea discriminatorie.

### **Costul biletelor de tratament balneosanatorial**

În vizorul Consiliului a fost și pct.32 lit. b) din Hotărârea Guvernului nr. 372 din 06.05.2010, care prevede că *persoanelor în vârstă beneficiare de pensii pentru limită de vârstă, pensii pe invaliditate sau de alocații sociale de stat, angajate în câmpul muncii, înregistrate oficial sau care desfășoară activități de întreprinzător de diferite forme li se eliberează bilete de tratament balneosanatorial cu o reducere de 30 %*. Prevederea citată constituie o înlesnire și în aparență avantajează persoanele respective, care urmează să achite 70% din costul biletului.

Faptul că tratamentul diferențiat instituit prin norma respectivă este unul mai puțin favorabil devine evident în rezultatul examinării unei alte reglementări în materie, care se conține în Hotărârea Guvernului Nr. 290 din 19.04.2010 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă a asiguraților prin tratament balneosanatorial. Astfel, pct.53 al Hotărârii nominalizate prevede că *biletele achiziționate din contul mijloacelor bugetului asigurărilor sociale de stat pentru tratament cu cazare în stațiunea balneară sau instituția de reabilitare, se eliberează asiguraților cu perceperea a 20% din prețul lor*. Conform acestei reglementări, asigurații, care sînt angajați în câmpul muncii, urmează să achite doar 20 % din costul biletului.

În rezultatul unei analize comparative a prevederilor citate, Consiliul a constatat că persoanele în vârstă, beneficiare de pensii pentru limită de vârstă, *angajate în câmpul muncii*, înregistrate oficial sau care desfășoară activități de întreprinzător de diferite forme, sînt obligate să achite un quantum mai mare din costul biletelor de tratament (70 %), decît celelalte persoane angajate în câmpul muncii (care nu au atins vârsta de pensionare), ceea ce constituie un tratament mai puțin favorabil. Totodată, Consiliul observă că aceste persoane, achită în egală măsură contribuții de asigurări

---

<sup>8</sup>Raportul de activitate al Consiliului pentru anul 2013, <http://egalitate.md/index.php?pag=page&id=850&l=ro>.

sociale, dar sînt tratate diferit la exercitarea dreptului de a beneficia de bilete de tratament balneosanatorial.

***Consiliul a recomandat modificarea Hotărîrii Guvernului nr.372 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de evidență și distribuire a biletelor de reabilitare/recuperare acordate persoanelor în vîrstă și celor cu dizabilități, prin excluderea prevederilor discriminatorii identificate.***

#### ***Cuquantumul alocațiilor nominale de stat pentru merite deosebite față de stat***

Tratamentul diferențiat la stabilirea cuquantumului alocațiilor nominale de stat pentru merite deosebite față de stat a constituit obiectul cauzei nr.263/15<sup>9</sup>. Petiționarul a invocat cuquantumul diferențiat al alocației nominale pentru deținătorii distincției de stat a fostei URSS – Ordinul „Steaua Roșie”(50 de lei) și deținătorii ordinului „Ștefan cel Mare”(500 de lei), deși Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova nr.533-XII din 13 iulie 1995 cu privire la drepturile cetățenilor Republicii Moldova decorați cu distincții de stat ale fostei U.R.S.S a echivalat aceste distincții de stat, declarînd că cetățenii Republicii Moldova decorați cu distincții de stat a fostei U.R.S.S. beneficiază de drepturile respective, prevăzute pentru cetățenii Republicii Moldova decorați cu distincții de stat ale Republicii Moldova. Consiliul a constatat că această diferențiere reprezintă discriminare pe criteriul de origine națională la stabilirea alocațiilor nominale de stat pentru merite deosebite față de stat.

***Consiliul a recomandat stoparea practicii discriminatorii față de militarii a căror ordine sau distincții au fost echivalate prin lege.***

#### ***Indemnizație de maternitate***

În cadrul examinării cauzei nr.203/14<sup>10</sup>, Consiliul a constatat existența unui vid legislativ care creează situație discriminatorie în acces la bunuri și servicii disponibile publicului pe criteriu de sex. Petiționara, în calitate de soție aflată la întreținerea soțului, a invocat refuzul achitării indemnizației de maternitate locul de angajare a acestuia (instituția penitenciară). Examinînd materialele dosarului, Consiliul a stabilit că Departamentul Instituțiilor Penitenciare tratează negativ femeile însărcinate, atît soțiile aflate la întreținerea soților angajați în sistemul penitenciar, cît și angajatele sistemului penitenciar. Departamentul Instituțiilor Penitenciare refuză de a achita indemnizația de maternitate, deși recunoaște dreptul acestora de a beneficia de o asemenea indemnizație. Mai mult, reclamatul nu a negat acest fapt, însă, a justificat acest refuz prin lipsa prevederilor în Legea nr. 1036 din 17 decembrie 1996 cu privire la sistemul penitenciar care ar permite efectuarea acestor plăți. Consiliul nu a reținut această justificare drept una obiectivă și rezonabilă și a calificat acțiunile reclamatului discriminatorii.

***Consiliul a recomandat Departamentului Instituțiilor Penitenciare luarea de măsuri imediate pentru încetarea practicii discriminatorii față de femeile însărcinate, cărora le datorează plata indemnizației de maternitate fie în calitatea lor de angajate, fie în calitatea de soții aflate la întreținerea soților angajați în sistemul penitenciar.***

#### ***Serviciile de transport***

<sup>9</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_263\\_2015\\_depersonalizat\\_9623919.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_263_2015_depersonalizat_9623919.pdf).

<sup>10</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_203\\_2015\\_7906270.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_203_2015_7906270.pdf).

Transporturile influențează toate laturile vieții economico-sociale. În lumea modernă, într-un stat care se pretinde a fi un stat de drept, este substanțial să existe posibilitatea reală a tuturor persoanelor de a se deplasa în spațiu, în vederea satisfacerii nevoilor materiale și spirituale.

Chiar dacă Legea nr 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități prevede la art. 20, alin.(2) că toți operatorii de taxi au obligația să asigure cel puțin o mașină adaptată pentru transportul persoanelor cu dizabilități care utilizează fotoliul rulant, această condiție nu își are implementare. În vederea executării acestor prevederi, Consiliul, în rezultatul examinării proiectului Hotărârii de Guvern "Cu privire la aprobarea Regulamentului transporturilor rutiere de persoane și bagaje", a recomandat instituirea în capitolul VI, care reglementează organizarea transporturilor rutiere de persoane și bagaje prin servicii ocazionale și în regim de taxi, obligației operatorilor de taxi să dispună de cel puțin două automobile adaptate necesităților persoanelor cu locomoție redusă.

De asemenea, în cadrul avizului elaborat la proiectul menționat mai sus, Consiliul a subliniat necesitatea adaptării exigențelor persoanelor cu dizabilități locomotorii atât a autobuselor școlare, cât și a punctelor de oprire.

Examinînd proiectul de modificare a art. 49 alin (3) din Legea nr.60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, care are ca scop ajustarea acestora prevederilor Codului vamal (art.20 alin.(41) lit.b)), Codului fiscal (art.103 alin.(96), lit.b) și art.124 alin.(14) lit.b)) și Legii cu privire la tariful vamal (art.28 lit.z), Anexa nr.2 Notă: pct.11, lit.b)), Consiliul a observat că, spre regret, această încercare a statului nu a fost una pe deplin reușită. Ori, noile prevederi incluse în proiectul de modificare nu oglindesc substanța normelor la care se tinde prin armonizare. Formularea propusă în proiect la alin.(3), art.49 înrăutățește situația persoanelor cu dizabilități locomotorii severe, deoarece impune acestora condiția de a alege între i) a primi compensația pentru serviciile de transport sau ii) a beneficia de dreptul de a importa, o dată la 7 ani, cu scutirea drepturilor de import, un mijloc de transport acordat cu titlu gratuit (donație) destinat pentru transportarea persoanelor cu dizabilități ale aparatului locomotor (reutilate în modul corespunzător), clasificate la poziția tarifară 8703. Este cunoscută situația precară a persoanelor cu dizabilități - deținerea unui mijloc de transport, nu presupune *ab initio* și existența mijloacelor financiare suficiente pentru alimentarea acestuia cu combustibil. O altă normă a proiectului examinat ține de prevederea alin.(3), art.49 care, comparativ cu actele la care se ajustează, îngustează cercul persoanelor care au dreptul de a importa cu scutirea drepturilor de import, un mijloc de transport acordat cu titlu gratuit (donație) destinat pentru transportarea persoanelor cu dizabilități ale aparatului locomotor (reutilate în modul corespunzător), limitîndu-se doar la persoanele cu dizabilități locomotorii severe, pe cînd prevederile Codului vamal, Codului fiscal și Legii cu privire la tariful vamal acordă acest drept tuturor persoanelor cu dizabilități locomotorii. De asemenea, formularea propusă în proiect limitează dreptul de a importa cu scutirea drepturilor de import, un mijloc de transport acordat cu titlu gratuit (donație) destinat pentru transportarea persoanelor cu dizabilități ale aparatului locomotor (reutilate în modul corespunzător) clasificate la poziția tarifară 8703, nu mai des de o dată la 7 ani, pe cînd prevederile Codului Vamal, Codului fiscal și a Legii cu privire la tariful vamal acordă acest drept fără limitare în timp.

***Consiliul a recomandat excluderea din proiectul de modificare a Legii nr.60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități a alin.(3), art.49.***

### **Serviciile culturale și de agrement**

Deși criteriul orientării sexuale nu este prevăzut în mod expres în lista criteriilor protejate, menționate de art.1 al Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, acesta este acoperit de sintagma "orice alt criteriu similar", fiind dedus și din jurisprudența C.EDO. Drept urmare, discriminarea pe criteriu de orientare sexuală în orice sferă a vieții este interzisă.

Accesibilitatea serviciilor de agrement din perspectiva criteriului de orientare sexuală a făcut obiectul cauzei nr. 329/15<sup>11</sup>. În cadrul examinării cauzei, Consiliul a constatat interzicerea accesului în local a petiționarilor pe motivul manifestării publice a orientării sexuale. Consiliul nu a putut reține drept obiectivă și rezonabilă justificarea reclamatului, precum că restricționarea accesului în local a petiționarilor ar fi determinată de solicitarea celorlalți clienți, care sînt de orientare heterosexuale și care constituie majoritatea vizitatorilor localului. Consiliul a calificat comportamentul reclamatului drept discriminare pe criteriul de orientare sexuală în accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului.

***Consiliul a recomandat evitarea pe viitor a acțiunilor similare, asigurînd respectarea prevederilor Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității.***

### **Accesibilitatea clădirilor instituțiilor publice și a obiectelor de menire socială**

Problema accesibilității instituțiilor publice și a obiectelor de menire socială rămîne a fi una stringentă. 16% din deciziile Consiliului, în care s-a constatat faptul discriminării emise pe parcursul activității, se referă la inaccesibilitatea clădirilor instituțiilor publice și a obiectelor de menire socială pentru persoanele cu dizabilități. Evaluarea superficială de către autoritățile publice locale a condițiilor de acces în instituțiile publice și obiectele de menire socială, a dus la examinarea de către Consiliu a două plîngeri privind inaccesibilitatea sediilor Direcției asistență socială, Comisariatului de poliție și Procuraturii sectorului Ciocana. Totodată, din informația prezentată în 2014 de Primăria mun. Chișinău în cadrul examinării autosesizării Consiliului privind asigurarea accesibilității clădirilor și construcțiilor pentru persoanele cu dizabilități<sup>12</sup> rezultă că aceste trei instituții publice sînt accesibile și corespund normativelor.

De menționat, că în Decizia nr. 328/15 din 29.12.2015 Consiliul a constatat că accesul persoanelor, care utilizează fotoliu rulant, în instituțiile reclamate nu este asigurat corespunzător. Consiliul a reiterat că obligația de a asigura acomodarea rezonabilă este una generală și nu intervine doar la solicitare. Această obligație are scopul de a lichida barierele cu care se confruntă persoanele în exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale.

***Consiliul a recomandat instituțiilor publice reclamate asigurarea accesibilității clădirilor pentru persoanele cu dizabilități în termen de 12 luni. Procuratura a comunicat Consiliului faptul că a dispus ca audiențele, consultațiile, precum și alte activități, în care vor fi implicate persoanele cu necesități speciale, să fie desfășurate în sediul central dotat cu rampă de acces.***

<sup>11</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_329\\_15\\_depersionalizat\\_8041531.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_329_15_depersionalizat_8041531.pdf).

<sup>12</sup>Decizia din 11.12.2014 privind cauza inițiată prin autosesizare privind asigurarea accesibilității clădirilor și construcțiilor pentru persoanele cu dizabilități, [http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_160\\_depersionalizat\\_9525096.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_160_depersionalizat_9525096.pdf).

Inaccesibilitatea serviciilor și bunurilor disponibile publicului a fost constatată de Consiliu și în cauza 327/15 din 24.12.2015. Ca urmare a examinării acestei cauze, Consiliul a stabilit că existența simbolică a rampelor de acces în clădirea pensiunii "Odiseu", care nu corespund normativelor în construcții, creează bariere la libera circulație a persoanelor cu dizabilități locomotorii și duce la imposibilitatea exercitării drepturilor în condiții de egalitate cu ceilalți. Consiliul a constatat discriminare pe criteriu de dizabilitate manifestată prin lipsa acomodării rezonabile.

***Consiliul a recomandat acomodarea rezonabilă a clădirii pensiunii "Odiseu" în termen de 6 luni. Ulterior, la data de 29 ianuarie 2016 directorul pensiunii "Odiseu" a comunicat Consiliului despre măsurile planificate în vederea acomodării rezonabile, prezentând contractul de prestări servicii încheiat cu o companie de construcții care urmează să desfășoare lucrările de rigoare.***

În vederea responsabilizării specialiștilor în construcții, **Consiliul**, examinând în mod repetat proiectul Codului Urbanismului și Construcțiilor, **a reiterat recomandările făcute anterior privind instituirea unui mecanism de supraveghere și control riguros (până la retragerea certificatului de atestare tehnico-profesională a specialiștilor în construcții)** pentru a opri practica defectuoasă de avizare a documentelor autorilor de proiect în scopul obținerii autorizației de construcție, ignorând Normativele în construcții privind cerințele generale de securitate pentru obiectele de construcții la folosirea și accesibilitatea lor pentru persoanele cu dizabilități (NCM C.01.06-2014) și Codului Practic în construcții privind proiectarea clădirilor și construcțiilor cu considerarea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități (CP C.01.02-2014).

***Nu toți prestatorii de servicii disponibile publicului îndeplinesc obligația de a asigura accesul tuturor beneficiarilor fără discriminare .***

***Lipsa rampelor de acces în instituțiile publice și obiectele de menire socială generează persoanelor cu dizabilități diverse probleme și ridică bariere în exercitarea drepturilor sale în condiții de egalitate cu celelalte persoane.***

## **Recomandări**

- +** Promovarea unui document de politici care să conțină totalitatea de măsuri și lucrări de adaptare a mediului fizic, transporturilor, precum și a mediului informațional și comunicațional, incluzând tehnologiile și sistemele informaționale și comunicațiile, conform necesităților persoanelor cu dizabilități.
- +** Includerea în calitate de criteriu de eligibilitate pentru programele de intervenție timpurie la capitolul părinți cu factori de risc – nivelul redus de educație (sub 10 ani de școlarizare) al ambilor părinți.
- +** Achitarea în aceeași mărime a alocațiilor nominale de stat pentru merite deosebite față de stat pentru distincțiile sau ordinele echivalate.
- +** Modificarea cadrului legal în vederea acordării angajatelor din sistemul penitenciar și a soțiilor aflate la întreținerea soților angajați în sistemul penitenciar a dreptului de a pretinde calcularea și achitarea indemnizației de maternitate.

- ✚ Modificarea Hotărîrii Guvernului nr.372 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de evidență și distribuire a biletelor de reabilitare/recuperare acordate persoanelor în vîrstă și celor cu dizabilități în vederea excluderii prevederilor discriminatorii.
- ✚ La elaborarea Regulamentului transporturilor rutiere de persoane și bagaje urmează a se ține cont de cerințele prevăzute de art.20 al Legii nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.
- ✚ Implementarea unui mecanism eficient de sancționare a nerespectării Normativelor în construcții privind cerințele generale de securitate pentru obiectele de construcții la folosirea și accesibilitatea lor pentru persoanele cu dizabilități (NCM C.01.06-2014) și Codului Practic în construcții privind proiectarea clădirilor și construcțiilor cu considerarea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități (CP C.01.02-2014).
- ✚ Inventarierea sediilor instituțiilor publice și a clădirilor de menire social-culturală de către persoanele cunoscătoare a normativelor în construcții ce țin de accesibilitatea acestora pentru persoanele cu dizabilități.
- ✚ Planificarea și alocarea resurselor financiare de către autoritățile publice pentru acțiuni de asigurare a accesibilității sediilor acestora pentru persoanele cu dizabilități.



## 1.4. SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATerea DISCRIMINĂRII ÎN DOMENIUL ÎNVĂȚĂMÎNTULUI

*Prezentarea situației privind discriminarea în domeniul învățămîntului prin prisma prevederilor art.9 din Legea nr.121/2012 reflectată în informațiile bazate pe experiența Consiliului.*

Obligația instituțiilor de învățămînt de a asigura respectarea principiului nediscriminării prin oferirea accesului la instituțiile de învățămînt de orice tip și nivel; în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate etc. este prevăzută în mod expres în art.9 al Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității.

### **Adaptarea sistemului de învățămînt la specificul dizabilității**

Subiectul adaptării sistemului de învățămînt necesităților elevilor cu cerințe educaționale speciale a fost studiat în procesul de avizare a proiectului Instrucțiunii privind procedurile specifice de examinare a elevilor cu cerințe educaționale speciale. În cadrul ședinței comune cu reprezentanții Ministerului Educației s-a convenit asupra introducerii în textul Instrucțiunii în cauză a prevederilor concrete privind asigurarea în procesul organizării și desfășurării examenelor de absolvire a ciclurilor de învățămînt gimnazial și liceal a unui spațiu adaptat specificului dizabilității și anume: asigurarea accesului arhitectural în clădire și în sala de examen, existența grupului sanitar adaptat.

### **Acces la educație**

Asigurarea accesului la învățare fără discriminare a făcut obiectul examinării Metodologiei de înscriere a copiilor în clasa I, aprobată prin Ordinul Ministrului Educației nr. 202 din 09.04.2015 și a proiectului Regulamentului-cadru privind organizarea admiterii la ciclul I – studii superioare de licență, pentru anul universitar 2015-2016. Consiliul a constatat că ambele acte normative tratează diferențiat candidații în funcție de locul de muncă al părinților sau bunelor fără o justificare obiectivă și rezonabilă.

***Consiliul a recomandat excluderea prevederilor care acordă preferință candidaților în funcție de locul de muncă al părinților sau bunelor<sup>13</sup>.***

### **Reglementarea activității instituției de învățămînt special**

În rezultatul examinării, prin prisma standardelor nediscriminării, a proiectului Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea instituției de învățămînt special, elaborat de Ministerul Educației, Consiliul a constatat: deși Regulamentul prevede că instituția de învățămînt special acordă asistență recuperatorie copiilor și elevilor cu deficiențe senzoriale și copiilor sau elevilor cu dificultăți severe de învățare *cu sau fără plasament*, acesta reglementează doar procedura plasării și ieșirii copiilor din instituția de învățămînt special; drepturile, obligațiile și relațiile cu familia a copiilor aflați în plasament; cine sînt beneficiarii instituției de învățămînt special ș.a. Totodată în Regulament nu sînt clar concretizate serviciile care pot fi prestate în regim nerezidențial (fără plasament).

<sup>13</sup>ME nu a luat în considerare recomandarea Consiliului la proiectul privind admiterea copiilor în clasa I.

De asemenea, Consiliul a constatat că lista documentelor care urmează a fi prezentate pentru admitere în instituția de învățământ special este nejustificat de voluminoasă și ar fi necesară simplificarea acesteia pentru ca procesul de acumulare a tuturor documentelor să fie mai accesibil pentru persoanele care îngrijesc sau reprezintă copii cu cerințe educaționale speciale și să nu constituie pentru aceștia o sarcină disproporționată.

***Consiliul a recomandat concretizarea serviciilor acordate în regim nerezidențial și îmbunătățirea organizării activității instituției de învățământ special.***

***Egalitatea șanselor în procesul de educație trebuie să semnifice oferirea de opțiuni multiple pentru persoane cu capacități și aptitudini diferite, "o educație pentru toți și pentru fiecare", o educație deschisă pentru toate persoanele, indiferent de vîrstă și condiții socio-economice, dar și o educație pentru fiecare, în funcție de nevoile sale specifice – evitîndu-se omogenizarea și încurajîndu-se diversitatea – ceea ce și creează, de fapt, premisele egalității șanselor privind accesul la viața socială.***

## Recomandări

- ✚ Elaborarea actelor normative ce țin de procesul educațional luînd în considerație abordarea bazată pe drepturile omului, în special, respectarea principiului egalității și nediscriminării.

## 1.5. SITUAȚIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN ALTE DOMENII

*Prezentare a situației privind discriminarea în alte domenii decît cele menționate în Capitolul II (Dispoziții speciale) din Legea nr.121/2012, bazată pe informațiile care reflectă experiența Consiliului în alte domenii decît cele menționate în pct. 1.2 – 1.4 al prezentului Raport.*

Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității în articolul 1 acordă protecție împotriva discriminării în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții.

### ***Acces egal la justiție și protecție efectivă din partea legii***

Justiția este instituția fundamentală a unui stat, iar conceptul de stat de drept este indisolubil legat de rolul justiției, de promovarea legalității în activitatea organelor de stat, de apărarea fermă, fără discriminare a drepturilor și libertăților omului.

Conform art. 4 al Legii nr.320 din 27.12.2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului desfășurarea activității reprezentanților organelor afacerilor interne trebuie să aibă loc în limitele prevederilor legale cu respectarea principiului nediscriminării. Discriminarea persoanelor pe motive de rasă, culoare, limbă, religie, naționalitate sau origine națională sau etnică în procesul desfășurării activităților de menținere, asigurare și restabilire a ordinii și securității publice, precum și de prevenire, investigare, descoperire a infracțiunilor este interzisă.

În rezultatul examinării plîngerii, depuse împotriva angajaților Inspectoratului de Poliție sect. Buiucani mun. Chișinău, Consiliul a constatat aplicarea de către aceștia a tehnicii "profilării rasiale"<sup>14</sup> (racial profiling). În plîngere, petiționara a invocat că a fost supusă unui tratament umilitor din partea angajaților Inspectoratului de Poliție, care, motivați de prejudecată față de rasa ei, au reținut-o fără nici un temei obiectiv. Examinînd situația descrisă, Consiliul, a atras atenție asupra textului orientării care descria persoana suspectă în următorii termeni: "persoana necunoscută, de gen feminin, înălțimea 160-165 cm, corpolența medie, păr culoare neagră, fața smolită, îmbrăcată în scurtă de culoare neagră și pantaloni de culoare neagră, vorbitoare de limba rusă, posibil însărcinată". Consiliul, audiind părțile, a constatat că angajații poliției s-au condus exclusiv de culoarea pielii petiționarei, ignorînd celelalte trăsături specifice persoanei declarate suspecte și descrise în orientare. Culoarea pielii petiționarei a devenit cel mai determinant factor la luarea deciziei de a reține petiționara, fiind ignorate celelalte indicii. Prin decizia emisă la 28 mai 2015<sup>15</sup> pe cauza 239/15, Consiliul a constatat că faptele expuse în plîngere reprezintă formă gravă a discriminării rasiale.

**Consiliul a recomandat Serviciului Securitate Internă și Anticorupție al Ministerului Afacerilor Interne să demareze o anchetă de serviciu în privința acțiunilor angajatului Inspectoratului de Poliție sect. Buiucani mun. Chișinău, constatate în decizie și calificate ca formă gravă a discriminării rasiale. De asemenea, Consiliul a recomandat angajatului în cauză să prezinte petiționarei scuze în formă scrisă. Inspectoratul de Poliție sect. Buiucani a contestat decizia Consiliului în instanța de judecată. Judecătoria Buiucani a menținut decizia Consiliului.**

Cu toate că în ultimii ani Republica Moldova a făcut tentative de reformare a sistemului justiției, statul nostru are mari restanțe la capitolul justiție și protecție efectivă din partea legii. Realitatea dată se confirmă și prin practica Consiliului care a fost sesizat pe marginea situațiilor discriminatorii în acces la protecție efectivă din partea legii.

Drept exemplu în acest sens servește cauza nr.212/1516. Petiționarii, vorbitori de limbă română din raionul Taraclia, au invocat în fața Consiliului discriminare pe criteriul de limbă și naționalitate în acces la protecție din partea poliției la utilizarea serviciul "902"; la recepționarea răspunsului scris în limba rusă, ca urmare a plîngerii sale depuse în limba română; în cadrul procedurii contravenționale, unde avea statut de parte vătămată, care s-a derulat în limba rusă.

Examinînd cauza, Consiliul nu a reținut drept obiectivă și rezonabilă justificarea prezentată de reclamat precum că atît corespondența autorităților publice din r-l Taraclia, precum și actele de procedură în cadrul instanțelor de judecată și procuratură se întocmesc în limba rusă, deoarece r-l Taraclia este locuit preponderent de bulgari și 96% din populație vorbește limba bulgară sau rusă. Consiliul menționează că „în teritoriile în care persoanele aparținînd unei minorități naționale constituie o parte considerabilă din populație, procedurile se desfășoară în limba moldovenească și după caz, în limba acestei minorități". Totodată, Consiliul a statuat că angajații unei instituții de stat, cum este Inspectoratul de poliție or. Taraclia, trebuie să cunoască limba de stat, în conformitate cu art. 9 din Legea nr. 3465 din 01.09.1989 cu privire la funcționarea limbilor vorbite pe teritoriul RSS

---

<sup>14</sup>Profilare rasială – formă denigratoare de discriminare utilizată de autoritățile unui stat pentru a identifica după aparențe și trăsături fizice persoane de anumite etnii sau rase pentru a supune la verificări mai riguroase și a le limita libertatea de circulație fără să ofere vreo explicație.

<sup>15</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_239\\_2015\\_depersonalizat\\_6318337.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_239_2015_depersonalizat_6318337.pdf).

<sup>16</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_in\\_cauza\\_212\\_4588688.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_in_cauza_212_4588688.pdf).

Moldovenești, deoarece sînt în contact permanent cu populația Republicii Moldova. Consiliul a constat că reclamatul nu a asigurat petiționarului dreptul de a folosi limba de stat atunci cînd a decis derularea procedurii într-o limbă de comunicare interetnică, deși se cunoștea cu certitudine că petiționarul este de naționalitate român și vorbește limba română.

***Consiliul a recomandat Inspectoratului de Poliție or. Taraclia să întreprindă măsuri imediate pentru a preveni repetarea faptelor similare pe viitor, asigurînd tuturor solicitanților acces la justiție, indiferent de naționalitatea și limba pe care o vorbesc.***

În pofida eforturilor depuse și deciziilor emise în perioada 2013-2014<sup>17</sup>, Consiliul a constat cu regret că problema discriminării pe criteriu de limbă în acces la justiție persistă și în 2015. Consiliul continuă să recepționeze plîngeri în care se invocă discriminare în acces la justiție pe criteriu de limbă manifestată prin restituirea de către instanța de judecată a cererii de chemare în judecată pe motivul redactării acesteia în limbă străină. Limba rusă este calificată ca limbă străină, deși un șir de acte legislative o recunosc drept limbă de comunicare interetnică. Această practică a instanțelor de judecată denotă faptul că situația de facto nu s-a schimbat și că instanțele de judecată continuă să ignore recomandările Consiliului.

Exemplificînd cele invocate, menționăm Decizia Consiliului nr.206/2014 din 17 martie 2015 privind discriminarea în acces la justiție pe criteriu de limbă. Petiționarul s-a plîns că a fost supus unui tratament discriminatoriu în realizarea dreptului de acces la justiție pe criteriul de limbă, exprimat prin emiterea de către judecători a încheierilor de restituire și de a nu da curs cererii de chemare în judecată pe motiv că sînt scrise în limba rusă.

Consiliul a subliniat cu îngrijorare că, în pofida faptului că anterior s-a expus pe marginea subiectului invocat într-un șir de plîngeri similare, petiționarul reclamă repetat discriminare pe criteriul de limbă în acces la justiție pentru minoritățile lingvistice. Consiliul a constat că respingerea cererii de chemare în judecată pe motiv că este întocmită în limba rusă constituie un tratament mai puțin favorabil a persoanei bazat pe un criteriu protejat de lege – limba. Consiliul a reiterat că un astfel de tratament este evident ilegal și discriminator față de petiționar pe motiv de limbă, dar și potențial față de oricare altă persoană care folosește o limbă de comunicare interetnică pentru a-și realiza dreptul la acces la justiție și remediu efectiv.

***Consiliul a recomandat luarea de măsuri imediate pentru a preveni repetarea faptelor similare pe viitor, asigurînd, astfel, acces la justiție minorităților etnice și lingvistice care folosesc limba rusă ca limbă de comunicare interetnică. Consiliul a remis decizia și Consiliului Superior al Magistraturii pentru a examina faptele sub aspectul răspunderii disciplinare a judecătorilor.***

***Fără a diminua din importanța obligației pozitive a instituțiilor publice de a respecta legislația privind limbile vorbite pe teritoriul Republicii Moldova, Consiliul a îndemnat petiționarul să întreprindă acțiuni de maximă diligență pentru a studia și a cunoaște limba de stat, Republica Moldova fiind și patria minorităților naționale și lingvistice.***

---

<sup>17</sup>009/2013, 045/2014, 058/2014, 106/2014, 153/2014.

### **Libertatea de conștiință, de gândire și de religie**

Articolul 18 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, precum și pct. 10 din Orientările UE 10963/13 privind promovarea și protecția libertății de religie sau de convingere, stabilesc că statul trebuie să se asigure că libertatea gândirii, a conștiinței, cea religioasă sau de credință se aplică tuturor persoanelor într-o manieră egală. Libertatea de conștiință, de gândire și de religie este o libertate fundamentală care include toate religiile sau credințele, inclusiv și cele care nu au fost practicate în mod tradițional într-o anumită țară, credințele persoanelor care aparțin minorităților religioase, precum și convingerile non-teiste și ateiste. Libertatea acoperă, de asemenea, dreptul de a adopta, schimba sau abandona o religie sau o credință prin propria voință a persoanei.

Legea nr. 125-XVI din 11.05.2007 privind libertatea de conștiință, de gândire și de religie stabilește în mod direct o poziție privilegiată a religiei ortodoxe față de alte religii. Articolul 15 recunoaște expres importanța deosebită și rolul primordial al religiei creștin-ortodoxe și al Bisericii Ortodoxe din Republica Moldova. Consfințirea prin lege a atașamentului statului față de o anumită religie subminează rolul altor religii și conduce la discriminarea reprezentanților minorităților religioase.

De menționat, că grupurile religioase minoritare întâmpină dificultăți la înregistrarea comunității lor religioase, deoarece legea impune cerințe formale în ceea ce privește numărul de membri, precum și cerințe discriminatorii pe criteriu de naționalitate și domiciliu. Această abordare este una discriminatorie și încalcă dreptul străinilor la libera manifestare a religiei sau a convingerilor religioase.

Respectarea libertății de conștiință, de gândire și de religie al tuturor persoanelor constituie o provocare și în domeniul educației. Consiliul se arată îngrijorat de faptul că, deși Codul Educației consacră principiul învățământului laic, cercetările relevă un nivel înalt de îndoctrinare creștin-ortodoxă în școli. Acest fapt se manifestă, în special, prin prezența bisericilor pe teritoriul școlilor, prezența simbolurilor sau obiectelor religioase în sălile de clasă, prin practici de desfășurare a ritualurilor religioase fără acordul copiilor sau părinților<sup>18</sup>.

***Consiliul a recomandat crearea unui grup de lucru comun, format din reprezentanți ai Ministerului Justiției, Consiliului și ai societății civile, care va elabora amendamentele necesare în vederea asigurării corespunderii Legii nr. 125-XVI din 11.05.2007 privind libertatea de conștiință, de gândire și de religie standardelor internaționale privind nediscriminarea.***

### **Recunoașterea capacității juridice a persoanelor cu dizabilități**

Comitetul ONU pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități a afirmat, în repetate rânduri, în observațiile finale către statele părți că acestea trebuie să revizuiască legile care permit tutela și curatela și să ia măsuri pentru a elabora legi și politici pentru a înlocui mecanismele de luare a deciziilor prin substituție cu luarea deciziilor prin suport, care respectă autonomia persoanei, dorințele și preferințele acesteia precum și drepturilor omului. Deși, Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, recunoaște în art.8 că persoanele cu dizabilități beneficiază de capacitate juridică în egală măsură cu celelalte persoane în toate aspectele

---

<sup>18</sup>Constatări în cadrul Studiului discriminării în sistemul școlar din Republica Moldova. Elaborat de Centrul de Informare în domeniul Drepturilor Omului, 2014, pag.19-20.

vieții, prevederile care reglementează capacitatea juridică contravin standardelor Convenției privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.

Examinînd proiectul Legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative ce țin de capacitatea juridică, Consiliul observă că, deși în proiect se propun modele de luare a deciziilor bazate pe suport, în forma contractului de asistență, mandatului de ocrotire în viitor, precum și de ocrotire provizorie, totodată sînt menținute: curatela și tutela. Consiliul reține că modelele propuse în proiect țin, în mare măsură, de reglementarea drepturilor și obligațiilor persoanelor care urmează să asiste persoana ocrotită, însă fără a atrage atenția cuvenită voinței și preferințelor acesteia și modulului în care aceste modele urmează a fi materializate.

De asemenea, proiectul de lege nu ține cont de indicația Comitetului pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, care a menționat că utilizarea suportului în luarea deciziilor nu trebuie de folosit ca o justificare pentru limitarea altor drepturi fundamentale ale persoanelor cu dizabilități. Aceasta se referă, în special, la dreptul de a se căsători și a întemeia o familie, drepturi părintești, dreptul de a da consimțămîntul pentru relații intime și tratament medical. Sub acest aspect, Consiliul observă că proiectul propus menține la art. 15 alineatul (1) lit. f) din Codul familiei interzicerea încheierii căsătoriei între "persoane dintre care cel puțin una este ocrotită printr-o măsură de ocrotire judiciară și lipsește autorizarea cerută de lege la încheierea căsătoriei".

Modificarea propusă la art. 27 din Legea nr. 1402 din 16.12.1997 privind sănătatea mintală tratează diferențiat și mai puțin favorabil persoanele cu deficiențe mintale întrucît neglijează voința acestora, capacitatea de a lua o decizie independentă, precum și acordul sau dezacordul față de măsura care le este aplicată. Persoana este exclusă de la participarea la procesul de internare într-o instituție de psihiatrie.

***Consiliul a recomandat perfecționarea proiectului de Lege, asigurînd compatibilitatea acestuia cu standardele prevăzute de Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.***

### ***Asigurarea dreptului la vot a persoanelor cu dizabilități***

Legislația națională corelează dreptul persoanei de participare la viața politică și publică cu capacitatea juridică a acesteia. Conform art.13 din Codul electoral, persoanele care sînt recunoscute incapabile prin hotărîre definitivă a instanței de judecată, nu au dreptul de a alege. Acest fapt afectează negativ în special persoanele cu deficiențe mintale. Din moment ce persoana care suferă de o boală sau deficiență mintală este declarată incapabilă printr-o hotărîre judecătorească, aceasta pierde automat dreptul de a-și exprima opțiunea prin vot la alegeri sau referendumuri. Prin urmare, persoana este exclusă de la participare la viața politică, indiferent de nivelul real și individual al capacităților sale funcționale. În plus, legea privind partidele politice prevede că partidele politice pot fi înființate doar de către cetățenii cu drept de vot. În consecință, excluderea de la dreptul de vot a persoanelor aflate sub tutelă generează, de asemenea, o interdicție în legătură cu orice alte activități politice.

Persoanelor cu dizabilități trebuie să li se creeze posibilitatea de a-și exercita dreptul de a alege fie direct, fie prin intermediul unui reprezentant liber ales. În acest sens, Consiliul a sesizat Parlamentul Republicii Moldova, care a votat în a doua lectură un proiect de lege care prevedea eliminarea acestor restricții, dar care nu a fost promulgat de președintele țării.

**Consiliul a recomandat eliminarea restricțiilor discriminatorii și asigurarea exercitării drepturilor politice de către toate persoanele cu dizabilități.**

**Lezarea demnității umane**

Cazurile atribuite la domeniul „lezarea demnității umane” vizează discursurile publice, știrile și articolele mass-media care instigau la discriminare sau acțiunile de hărțuire. **Hărțuire a femeii pe criteriu de sex**

Instalarea pe teritoriul unui spital a Memorialului Copilului Nenăscut, care înfățișează o femeie îngenuncheată în fața unui copil ce stă în picioare, încercînd să o mîngîie cu mîna dreaptă, a fost reclamată Consiliului drept presiune psihologică asupra femeilor care, din diferite motive, au recurs la întreruperea sarcinii. Petiționarele consideră că această presiune ar reprezenta o hărțuire continuă a femeilor care au avut sau intenționează să aibă întreruperi de sarcină, avînd drept efect lezarea demnității acestora pe criteriul de sex.

Examinînd cauza nr. 286/15<sup>19</sup>, Consiliul a reținut că acțiunile reclamatului se încadrează în dreptul la exprimarea publică a gândirii și a opiniei. Forma de exprimare a gândirii și a opiniei aleasă în acest caz fiind executarea monumentului și amplasarea acestuia într-un spațiu public. Totodată, este de menționat că libertatea de exprimare nu este una absolută, ea poate și trebuie să fie restrînsă atunci cînd formele de exprimare a ideii, informației sau opiniei capătă una ofensatoare și degradantă, de natură să lezeze demnitatea umană, în cazul de față – demnitatea femeilor.

Consiliul nu a pus la îndoială legalitatea scopului urmărit, în special, cel de a reduce numărul avorturilor, însă constată lipsa relației rezonabile de proporționalitate între mijloacele utilizate și obiectivul avut în vedere. Reclamatul nu a luat în considerație faptul că întreruperea sarcinii intervine și la indicațiile medicale, atunci cînd viața femeii este pusă în pericol sau drept consecință a presiunilor exercitate asupra femeii. În situația respectivă, monumentul nicidecum nu-și justifică scopul. Dimpotrivă, acesta va putea cauza presiuni psihologice grave femeilor care au trăit o astfel de experiență independent de voința lor. Consiliul a constatat că imaginea monumentului "Memorialul Copilului Nenăscut" reprezintă o expresie de hărțuire a femeii pe criteriu de sex.

**Evidențierea etniei la plasarea informației**

Evidențierea etniei persoanelor suspecte de săvîrșirea infracțiunilor descrise în articolele plasate în spațiul media, constituie o problemă abordată în cauza nr.293/15<sup>20</sup>. Consiliul a fost sesizat referitor la faptul instigării la discriminare față de persoanele de etnie romă în articole plasate în spațiul media prin precizarea etniei infractorului la descrierea infracțiunii săvîrșite. Examinînd materialele cauzei, Consiliul a stabilit că una din 2 situații prezentate de către petiționară se atestă o instigare la discriminare.

În situațiile de neconstatare a faptului de discriminare, Consiliul a reținut că știrea a avut un caracter informativ, nu și apreciativ, conținînd doar o relevare, o expunere a faptelor, informațiilor obținute pe baza comunicatului Inspectoratului General de Poliție, fără a fi incluse aprecieri sau concluzii proprii care ar evidenția etnia infractorilor. Consiliul a stabilit că etnia presupușilor infractori nu a fost menționată nici în titlul articolului, nici în părțile din text redade de jurnalistul care a scris știrea.

<sup>19</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_286\\_2015\\_6212722.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_286_2015_6212722.pdf).

<sup>20</sup>[http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie\\_293\\_2015\\_3555799.pdf](http://www.egalitate.md/media/files/files/decizie_293_2015_3555799.pdf).

În cazul de constatare a instigării la discriminare, Consiliul a remarcat evidențierea etniei presupușilor infractori în titlurile și în textele articolelor vizate. Consiliul consideră că informația privind etnia infractorilor este absolut irelevantă pentru relatarea fenomenului traficului de ființe umane, chiar și pentru a informa societatea despre riscurile cetățenilor de a se pomeni în rândurile victimelor traficului de persoane. Această abordare susține stereotipurile despre romi persistente în societate, ceea ce determină existența unei atitudini reticente și intolerante față de persoanele de etnie romă.

***Consiliul a notat că mass-media, la prezentarea unei informații publicului, trebuie să țină cont de rolul pe care îl are în promovarea dialogului intercultural și formarea opiniei publice, excluzând exprimări care nu au nici o relevanță informativă, dar care ar putea duce, direct sau indirect, la perpetuarea stereotipurilor, stigmatizarea sau marginalizarea anumitor persoane sau grupuri de persoane.***

### **Discurs sexist și ageist**

Examinarea declarațiilor sexiste<sup>21</sup> și ageiste<sup>22</sup> ale primarului capitalei, dlui Dorin Chirtoacă, făcute publice în cadrul unei conferințe de presă, a făcut obiectul cauzei nr. 284/15<sup>23</sup>. Consiliul a fost sesizat de un grup de femei care a invocat că aceste declarații constituie instigare la discriminare pe criteriu de gen și vîrstă. În cadrul examinării cauzei, Consiliul a constatat că reclamatul, prin declarațiile sale, a dat dovadă de sexism față de bărbați și față de femei în politică făcînd uz de prejudecăți privind ceea ce este potrivit pentru un bărbat și nepotrivit pentru o femeie în politică. Reclamatul a umilit imaginea unei femei politician prin invitarea publicul să o aprecieze prin prisma sexului și a vîrstei acesteia. Aportul intelectual, realizările în politică, potențialul ca și factor de decizie – toate au fost rezumate la o doamnă "deja la apusul activității". Acceptarea acestei "invitații" ar avea un efect descurajator pentru implicarea și promovarea femeilor în politică. Consiliul nu a putut trece cu vederea nici faptul că, printr-o singură declarație, reclamatul a comis sexism și față de bărbați în politică, umilindu-i pentru că acceptă drept lider o femeie. Consiliul a apreciat aceste declarații drept unele care promovează abordările patriarhale în societate, cu tendința de a diminua egalitatea de gen. Consiliul a subliniat că astfel de declarații nu ar trebui să se regăsească în discursul unui politician modern. Consiliul a constata că faptele expuse în plîngere reprezintă instigare la discriminare pe criteriul de sex și vîrstă, constituind discurs sexist și ageist.

***Consiliul a recomandat primarului general al municipiului Chișinău, dlui Dorin Chirtoacă, să aducă scuze publice prin aceleași mijloace de informare în masă prin care a răspîndit discursul sexist și ageist.***

### **Crime motivate de prejudecată**

Examinînd proiectul Legii de modificare și completare a unor acte legislative privind crimele motivate de prejudecată, dispreț sau ură, Consiliul a definit infracțiunea motivată de prejudecată ca „acea infracțiune cînd făptuitorul la savîrșirea faptei penale, prevăzută în partea specială a Codului penal s-

<sup>21</sup>Sexism - formă de discriminare în bază de sex, exprimată prin comportament, atitudine sau condiții despre un gen sau sex ca fiind inferior sau mai puțin competent, sau mai puțin valoros decît celălalt gen sau sex, sau care face uz de prejudecăți sau stereotipuri în prezentarea eronată a imaginii femeii sau a bărbatului, sau a aspectului social al relațiilor dintre femei și bărbați, sau a masculinității sau feminității.

<sup>22</sup>Ageism - discriminare sau tratament inechitabil pe criteriul vîrstei unei persoane.

<sup>23</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_284\\_2015\\_5156658.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_284_2015_5156658.pdf).



a condus de atitudinea negativă, ostilă, preconcepută sau agresivă față de caracteristicile individuale ale victimei care-i conferă apartenența la un grup”.

**Consiliul a recomandat includerea în articolele 134<sup>14</sup> și 346 ale Codului penal (în varianta de proiect) a unei liste exhaustive de criterii protejate, datorită caracterului previzibil al legii penale. Consiliul a menționat și necesitatea reformulării conținutului art. 346 din proiectul de modificare a Codului penal în vederea concretizării laturii obiective a infracțiunii și a unor concepte cu un grad înalt de generalitate precum onoarea și demnitatea națională.**

### **Combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței în familie**

Având în vedere dimensiunile îngrijorătoare ale violenței de gen ca fenomen ce persistă în societate și subminează egalitatea dintre femei și bărbați, Consiliul consideră necesară și oportună aderarea Republicii Moldova la Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice. Consiliul susține inițiativa de elaborare a proiectului Legii pentru aderarea Republicii Moldova la Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, întocmită la Istanbul la 11 mai 2011 și apreciază importanța acestei măsuri pentru procesul de perfecționare a cadrului normativ național ce reglementează combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice.


Ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice va contribui la consolidarea legislației, politicilor și serviciilor publice în conformitate cu cele mai înalte standarde în domeniu. Aderarea la acest tratat va responsabiliza autoritățile naționale prin intermediul mecanismului de monitorizare instituit de Convenție.

### **Combaterea holistică a discriminării**

Examinând proiectul de Lege pentru ratificarea Protocolului nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, Consiliul a susținut ratificarea acestui instrument regional. Consiliul a subliniat că Protocolul nr. 12 lărgeste protecția împotriva discriminării asigurată de Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, întărește aplicabilitatea legilor și normelor naționale existente și nu atrage după sine un grad sporit de risc din partea statului<sup>24</sup>.

**Consiliul a recomandat ratificarea Protocolului nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.**

## **Recomandări**

-  Ratificarea Protocolului nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

<sup>24</sup><http://egalitate.md/index.php?pag=news&id=832&rid=600&l=ro>

- ✚ Ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, adoptată la Istanbul la 11 mai 2011.
- ✚ Îmbunătățirea proiectului Legii de modificare și completare a unor acte legislative privind crimele motivate de prejudecată, dispreț sau ură în vederea includerii în articolele 134<sup>14</sup> și 346 ale Codului penal (în varianta de proiect) a unei liste exhaustive de criterii protejate, precum și reformularea conținutului art. 346 Cod penal (în varianta de proiect) pentru a concretiza latura obiectivă a infracțiunii și unele concepte cu un grad înalt de generalitate precum onoarea și demnitatea națională.
- ✚ Crearea unui grup de lucru comun, format din reprezentanți ai Ministerului Justiției, Consiliului și ai societății civile, care va elabora amendamentele necesare în vederea asigurării corespunderii Legii nr. 125-XVI din 11.05.2007 privind libertatea de conștiință, de gândire și de religie standardelor internaționale privind nediscriminarea.
- ✚ Perfecționarea proiectului de Lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative privind capacitatea juridică, asigurând compatibilitatea acestuia cu standardele prevăzute de Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.
- ✚ Eliminarea restricțiilor discriminatorii și asigurarea exercitării drepturilor politice de către toate persoanele cu dizabilități.
  - ✚ Desfășurarea activităților de menținere, asigurare și restabilire a ordinii și securității publice, precum și de prevenire, investigare, descoperire a infracțiunilor cu respectarea obligatorie a principiului nediscriminării.
  - ✚ Elaborarea și implementarea unui program de studiere a limbii de stat pentru funcționarii de stat care activează în regiuni preponderent populate de minorități naționale.
- ✚ Luarea spre examinare a cererilor de chemare în judecată depuse în limba rusă. Abținerea de la exprimări care nu au relevanță informativă, dar care ar putea duce, direct sau indirect, la perpetuarea stereotipurilor, stigmatizarea sau marginalizarea anumitor persoane sau grupuri de persoane.
- ✚ Abținerea de la expunerea în public a declarațiilor care ar putea să instige la discriminare pe criterii de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, orientare sexuală, apartenență politică sau orice alt criteriu sau acțiuni de violență.

## Capitolul II. PROMOVAREA EGALITĂȚII

*Constatări privind activitățile întreprinse de Consiliu în parteneriat cu societatea civilă pentru a spori gradul de abilitate juridică a populației pentru a-și revendica dreptul la egalitate și nediscriminare*

Legea Nr.121 din 25.05.2012cu privire la asigurarea egalității prevede ca una din cele mai importante sarcini ale subiecților cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității contribuirea la promovarea principiului nediscriminării:

- \* în art.12 – Consiliul contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice;
- \* în art.16 – Autoritățile publice contribuie la educarea și sensibilizarea populației în vederea interzicerii discriminării în domeniile de competență.

Pentru a eficientiza activitățile de promovare a egalității și nediscriminării, a fost evaluată imaginea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității atât pe plan intern, cât și cel extern. Raportul de imagine a inclus analiza internă a instituției din perspectiva angajaților, precum și cea externă prin intermediul unui Focus grup la care au participat reprezentanți ai societății civile, ai autorităților publice centrale și locale, mass-media. Raportul a fost elaborat de compania Action Global Communication în colaborare cu Consiliul în cadrul proiectului „Susținerea Instituțiilor Naționale pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Omului conform recomandărilor Comitetelor Convenționale ONU și Revizuirii Periodice Universale”, finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Norvegiei, co-finanțat și implementat de către PNUD Moldova și Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului.

Pe parcursul anului 2015, de către Consiliu au fost organizate un șir de evenimente de sensibilizare a societății privind necesitatea combaterii discriminării și introducerii în societate a comportamentului intolerant privind fenomenul discriminării.

Astfel, în perioada februarie-martie a fost desfășurată campania de promovare cu sloganul „Împreună împotriva discriminării” care a avut ca obiective îndemnarea societății să nu tolereze discriminarea, promovarea Liniei Verde create la Consiliu, precum și sporirea vizibilității Consiliului ca instituție care oferă protecție împotriva discriminării. În cadrul campaniei au fost elaborate spoturi TV și radio, web bannere, care au avut ca scop promovarea mesajului că toți sîntem egali în drepturi și trebuie să fim respectați în societate. De asemenea, prin aceste instrumente de promovare, oamenii au fost îndemnați să apeleze la Linia Verde a Consiliului, în cazul în care au fost victimele discriminării.

Consiliul a acordat în anul 2015 o deosebită atenție informării/instruirii în domeniul prevenirii și combaterii discriminării a reprezentanților autorităților publice, organelor de drept, organizațiilor din sectorul privat și organizațiilor societății civile.

În acest sens, membrii Consiliului și funcționarii publici din aparatul administrativ au fost implicați în calitate de formatori la circa 70 de activități de instruire cu participarea a mai mult de 1700 persoane. Activitățile de instruire au fost organizate pentru judecători, procurori, funcționari publici din autoritățile publice centrale și locale, reprezentanți ai societății civile și mass-media atât la nivel central, cât și la cel raional. În cadrul acestor activități au fost informați/instruiți reprezentanții Ministerului Afacerilor Interne și a subdiviziunilor sale, colaboratorii instituțiilor penitenciare,

reprezentanții Direcțiilor asistență socială și protecția familiei din teritoriu, personalul didactic din cadrul instituțiilor de învățământ etc. Activitățile de instruire menționate au fost organizate în parteneriat cu Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului, Institutul Național al Justiției, Asociația pentru Politică Externă, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Oficiul Consiliului Europei la Chișinău, Oficiul Avocatului Poporului, Coaliția Nediscriminare etc.

În perioada 1 septembrie 2014 – 1 iunie 2015, Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității în parteneriat cu Asociația pentru Politica Externă din Moldova au organizat 20 de seminare/cursuri de instruire în domeniul prevenirii și eliminării discriminării pentru membrii consiliilor raionale, angajații subdiviziunilor consiliilor raionale, ai primăriilor raionale și sătești, precum și pentru reprezentanții societății civile și mass-mediei din centrele raionale. La seminare au participat 657 persoane, în mare parte asistenți sociali, conducători ai instituțiilor de învățământ și cei ai serviciilor medicale, polițiști, jurnaliști locali, reprezentanți ai societății civile, precum și consilieri locali. Prin organizarea cursurilor de instruire, Consiliul, care este mandatat de Parlament să monitorizeze implementarea legislației în domeniu, și Asociația pentru Politica Externă din Moldova și-au propus să asiste autoritățile publice locale în pregătirea lor pentru îndeplinirea atribuțiilor cele revin în domeniul prevenirii și eliminării discriminării și asigurării egalității.

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în parteneriat cu Coaliția nediscriminare a organizat pe parcursul anului 2015 un șir de seminare pentru promovarea nediscriminării la nivel local, în special pentru direcțiile de asistență socială și protecție a familiei. Exemplele povestite de participanți și analiza practică a acestor cazuri a permis acestora să capete abilități pentru a depista și a preveni discriminarea în comunitate sau la locul de studii și serviciu.

În procesul de implementare a proiectului “Consolidarea capacității sistemului național din Republica Moldova în vederea combaterii fenomenului de discriminare prin intermediul participării societății civile”, finanțat de către Uniunea Europeană prin Instrumentul European pentru Democrație și Drepturile Omului, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în parteneriat cu Institutul de Politici Publice din Republica Moldova, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România și Institutul pentru Politici Publice din România au fost realizate trei sesiuni de training în domeniul egalității de șanse și nediscriminării. Sesiunile de training au fost destinate celor 45 de experți și reprezentanți ai societății civile care activează în domeniul drepturilor omului și nediscriminării, atât la nivel național, cât și la nivel local. Cursul de training în domeniul egalității de șanse și nediscriminării a urmărit obiectivul de a consolida capacitățile reprezentanților organizațiilor societății civile și a experților independenți privind monitorizarea aplicării politicilor de prevenire și combatere a discriminării și acordarea asistenței victimelor discriminării; de a crește nivelul de cooperare între Consiliu și reprezentanții societății civile locale; și, nu în ultimul rând, de a crea parteneriate solide între sistemului național din Republica Moldova și cel din România privind prevenirea și combaterea discriminării.

De asemenea în cadrul aceluiași proiect a fost creată pagina web [www.antidiscriminare.egalitate.md](http://www.antidiscriminare.egalitate.md). Aceasta dispune de un nou serviciu, **Amicus Curiae**, prin intermediul căruia persoanele fizice, organizațiile neguvernamentale de profil sau grupurile de advocacy pot oferi informații legate de fapta de discriminare examinată de Consiliu. De asemenea, prin intermediul paginii web, pot fi remise către Consiliu plângeri electronice. Victima sau oricare altă persoană interesată, în calitate de reclamant, va putea descrie fapta de discriminare prin completarea unui formular online<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup><http://antidiscriminare.egalitate.md/amicus-curiae/>.

Membrii Consiliului și funcționarii publici din aparatul administrativ au participat în calitate de formatori și la desfășurarea activităților de instruire în cadrul proiectelor realizate de Centrul de Resurse Juridice din Moldova, Centrul de Informare în domeniul Drepturilor Omului și alte organizații.

În scopul prevenirii faptelor de discriminare, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în parteneriat cu ABA ROLI au elaborat posterul „Discriminarea la locul de muncă: ce trebuie să știi?”, care conține informații utile atât pentru angajatori, cât și pentru angajați. Posterul atrage atenția asupra criteriilor protejate de Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității în muncă, explică ce este discriminarea și care sînt formele acesteia. Posterele au fost distribuite în cadrul Confederației Naționale a Sindicatelor și Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova.

În scopul îmbunătățirii practicilor de prevenire și combatere a discriminării, Consiliul, ca subiect responsabil de implementarea Legii nr. 121 privind asigurarea egalității, a organizat 2 evenimente la nivel național:

- la 22 aprilie – Conferința Internațională ”Schimb de bune practici privind combaterea discriminării dintre Republica Moldova și Republica Federală Germania”. Acest eveniment a fost organizat în colaborare cu Programul Statul de Drept Europa de Sud-Est al Fundației Konrad Adenauer. La conferință au participat reprezentanți ai Oficiului Federal pentru Combaterea Discriminării din Germania, reprezentanți ai autorităților publice și ai societății civile din Republica Moldova. Discuțiile și prezentările au reflectat evoluția implementării principiului nediscriminării în Republica Moldova și în Republica Federală Germania. La fel, participanții au discutat practica ambelor state în domeniul combaterii discriminării, subliniind, în special, lecțiile învățate, perspectivele, rezultatele obținute și obstacolele cu care se confruntă în activitatea desfășurată;
- la 25 mai – Masa Rotundă cu subiectul ”Demnitatea în muncă. Cazuistica Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității”, la care au participat atât reprezentanți ai autorităților publice centrale și locale, cât și reprezentanți ai societății civile. În cadrul întrunirii au fost puse în discuție subiecte care au vizat discriminarea în câmpul muncii, inclusiv hărțuirea; asigurarea diversității în colectivul de salariați, aplicînd acomodarea rezonabilă. Discuțiile au fost bazate pe cazuistica Consiliului în domeniu.

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în parteneriat cu Asociația Promo-LEX și The Equal Rights Trust au organizat la 23 iunie 2015 masa rotundă ”Litigare Strategică - instrument de promovare a egalității în Moldova”. Invitații – avocați, juriști, reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale și autorităților publice, au discutat despre importanța activității de litigare strategică pentru prevenirea și combaterea discriminării în Republica Moldova.

În aceeași ordine de idei, este important de menționat intenția Consiliului de a continua crearea și menținerea parteneriatelor strategice de dezvoltare și cooperare cu organizațiile active în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Astfel, pe parcursul anului 2015 de către Consiliu au fost semnate 3 documente privind colaborarea:

- Acordul de colaborare cu Asociația ”Promo-LEX” (29 ianuarie 2015);
- Memorandumul de înțelegere cu Centrul European pentru Problemele Minorităților (13 mai 2015);

- Acordul de Parteneriat cu Institutul de Politici Publice în vederea implementării proiectului “Consolidarea capacității sistemului național din Republica Moldova în vederea combaterii fenomenului de discriminare prin intermediul participării societății civile” finanțat de Comisia Europeană/Instrumentul European pentru Democrație și Drepturile Omului (13 iulie 2015).

*Activitățile de informare a publicului larg au avut ca rezultat o mai bună înțelegere a fenomenului discriminării, fapt demonstrat și de studiile efectuate în anul curent. Cu toate acestea, conștientizarea, schimbarea percepțiilor și prejudecăților continuă a fi o provocare pentru Consiliu și pentru organizațiile active în domeniu.*

*Sesiunile de informare/instruire a funcționarilor publici din autoritățile publice centrale și locale au contribuit la o mai bună înțelegere a fenomenului discriminării pentru a nu admite acte de discriminare.*

*Cursurile de instruire a reprezentanților societății civile au dezvoltat abilitățile acestora de a monitoriza aplicarea politicilor de prevenire și combatere a discriminării și de a acorda asistență victimelor discriminării.*

*Pe parcursul anului 2015 a sporit esențial nivelul de conlucrare a Consiliului cu organizațiile societății civile atât în domeniul de promovare a oportunităților egale, cât și în domeniul prevenirii și combaterii discriminării.*

*Pe parcursul anului 2015 au fost extrem de benefice contribuțiile aduse de către partenerii de dezvoltare în consolidarea sistemului național de prevenire și combatere a discriminării și ajutorul acordat Consiliului în cadrul a mai multor proiecte și inițiative:*

- *Proiectul “Susținerea Instituțiilor Naționale pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Omului (INPPDO) conform recomandărilor Comitetelor Convențiilor ONU și Revizuirii Periodice Universale (UPR)” implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova (PNUD) și Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR) în cooperare cu Oficiul Avocatului Poporului și Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Norvegiei și are ca scop consolidarea capacităților INPPDO pentru promovarea eficientă a drepturilor omului, egalității și nediscriminării pe întreg teritoriul Republicii Moldova;*
- *Proiectul “Consolidarea capacității sistemului național din Republica Moldova în vederea combaterii fenomenului de discriminare prin intermediul participării societății civile” implementat de Institutul de Politici Publice din Republica Moldova în parteneriat cu Institutul pentru Politici Publice din România, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România și Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității din Republica Moldova, finanțat de Uniunea Europeană prin Instrumentul European pentru Democrație și Drepturile Omului.*

## **Recomandări**

- ✚ Sporirea nivelului de cooperare între Consiliu și reprezentanții societății civile, inclusiv prin organizarea activităților comune de promovare a egalității.

- ✚ Continuarea campaniilor regionale și naționale de educare/sensibilizare, axate în mod prioritar pe schimbarea stereotipurilor și atitudinilor sociale negative, extinderea teritoriului și numărului de participanți.
- ✚ Susținerea continuă a instruirilor și lecțiilor publice cu precădere în mediul rural.
- ✚ Elaborarea, multiplicarea și diseminarea materialelor informative și metodice, inclusiv ghiduri de prevenire a discriminării în domeniile învățământului, justiției, sănătății, în muncă etc.
- ✚ Consolidarea parteneriatelor sociale prin implicarea actorilor în domeniu și comunităților locale în programele de educare/informare.

## Capitolul III. ASPECTE SPECIFICE ÎN ACTIVITATEA CONSILIULUI

*Sînt reflectate unele aspecte din activitatea Consiliului: gestionarea plîngerilor și situația privind crearea și asigurarea condițiilor necesare pentru activitate eficientă.*

### 3.1. GRADUL DE REALIZARE A INDICATORILOR DE BAZĂ

În tabelul ce urmează sînt prezentate rezultatele obținute în domeniile principale de activitate a Consiliului: **advocacy și politici publice, promovarea și prevenirea discriminării**:

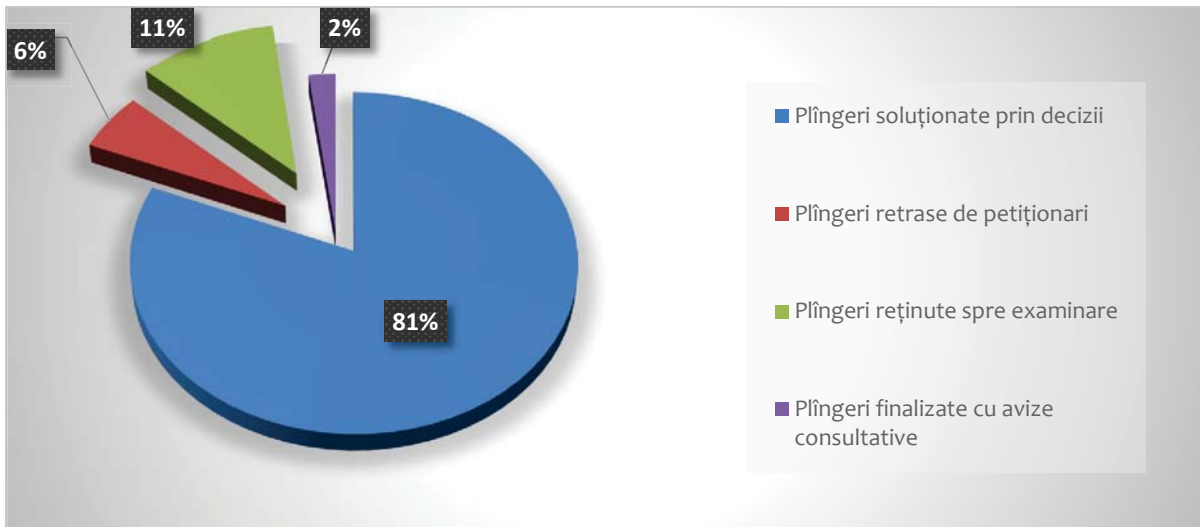
Obiective sau activități	Indicatori	2014	2015
Modelarea și influențarea legislației, politicilor și practicilor pentru prevenirea și combaterea discriminării	Acte examinate	10	18
	Proiecte de acte legislative/normative avizate	11	37
Creșterea gradului de abilitate juridică a populației	Parteneriate edificate	3	3
	Activități de instruire desfășurate	27	70
Prevenirea holistică a discriminării	Recomandări metodice elaborate	0	3
Repunerea în drepturi a persoanelor care au avut de suferit în urma activităților discriminatorii	Decizii emise	65	127
	Procese verbale contravenționale întocmite	9	16

### 3.2. GESTIONAREA PLÎNGERILOR

Pe parcursul anului 2015 Consiliul a preluat spre examinare **156** de plîngeri și **2** cauze inițiate prin note de autosesizare. Din numărul total de plîngeri examinate **117** plîngeri au fost soluționate prin emiterea deciziei, **8** au fost retrase de petiționari și **3** plîngeri s-au finalizat prin emiterea avizului consultativ.

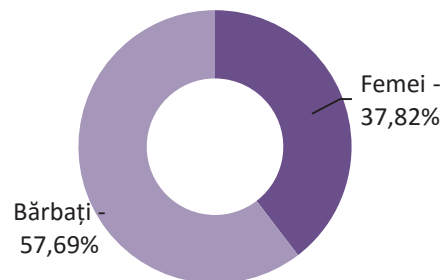


Diagrama nr.4. Situația generală privind lucrul cu plîngerile



Analiza plîngerilor depuse din perspectiva sexului petiționarilor, denotă o subreprezentare a femeilor, comparativ cu partea lor din populația Republicii Moldova (51,9%).

Diagrama nr. 5. Repartizarea plîngerilor în funcție de sexul petiționarilor



Referitor la repartizarea plîngerilor în funcție de domiciliul petiționarilor, se constată o subreprezentare a petiționarilor din mediul rural comparativ cu cota persoanelor din mediul rural din populația Republicii Moldova (57,60%).

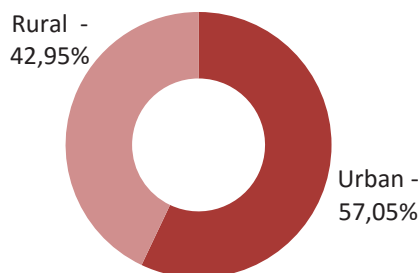
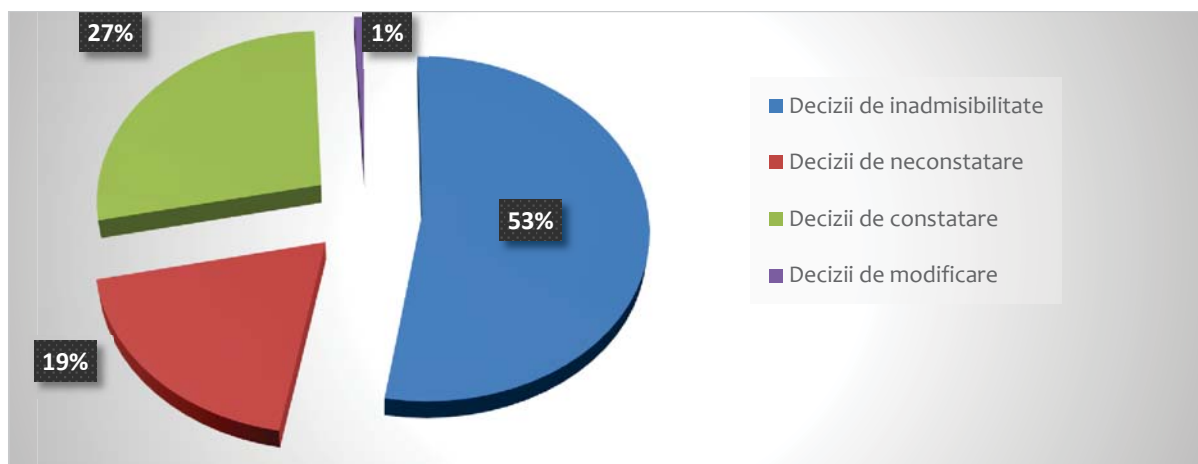


Diagrama nr. 6. Repartizarea plîngerilor în funcție de domiciliul petiționarilor

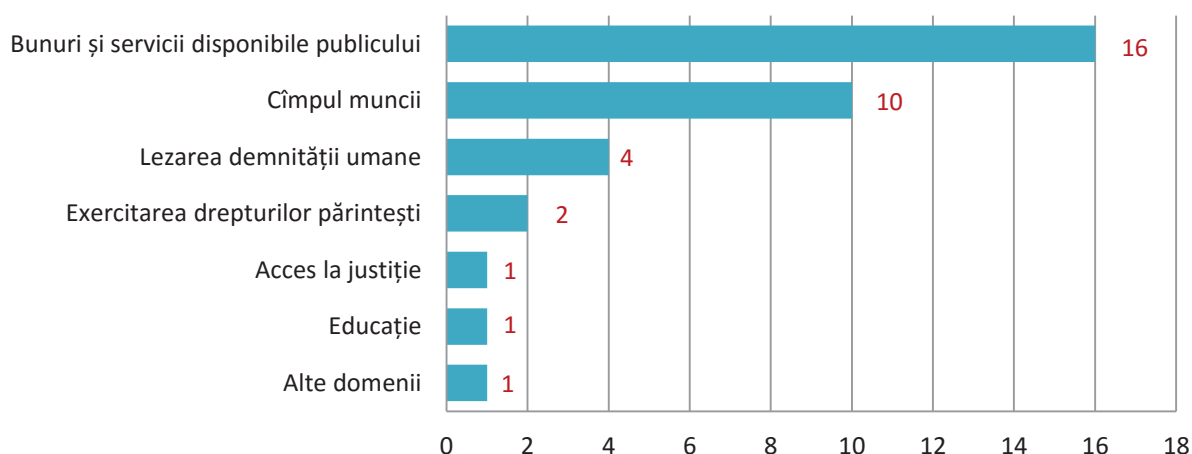
În perioada de referință Consiliul a emis **127** de decizii. Faptul discriminării a fost constatat în **35** de decizii, ceea ce reprezintă **27%** din totalul deciziilor adoptate. Predominanța deciziilor de inadmisibilitate – **53%** denotă un nivel scăzut de percepție din partea populației a esenței discriminării și a instituirii prezumției acesteia.

Diagrama nr.7. Coraportul dintre deciziile emise



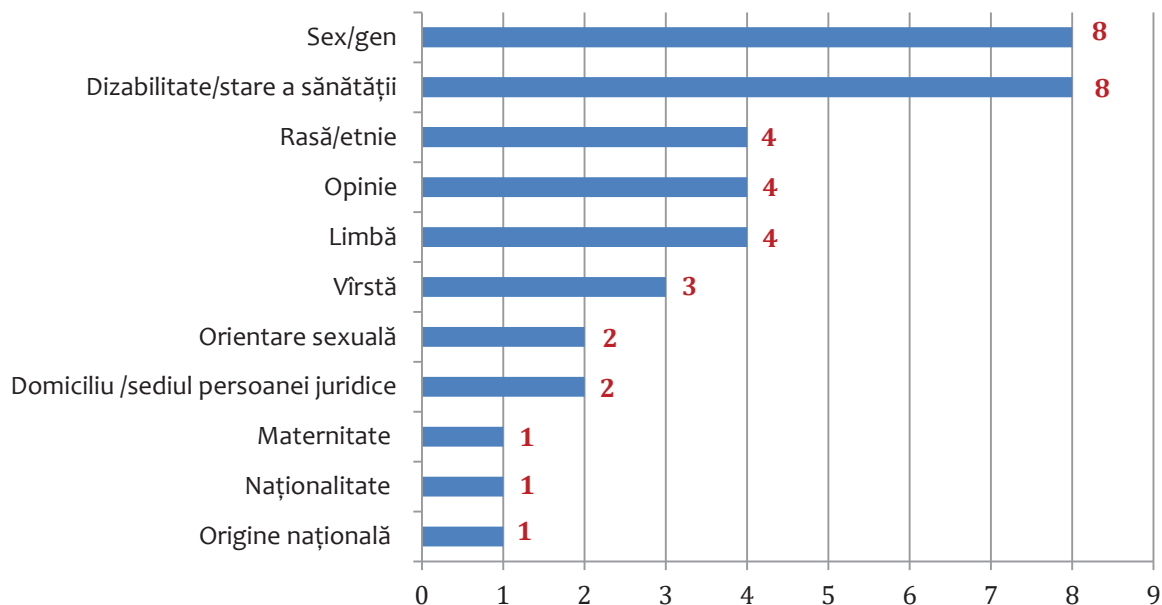
Din numărul total de **35** de decizii de constatare a faptului discriminării **16** au vizat discriminarea în acces la bunuri și servicii disponibile publicului. De asemenea din cauzistica Consiliului pot fi identificate și alte domenii de discriminare, așa cum sînt reflectate mai jos.

Diagrama nr.8. Deciziile emise de Consiliu, dezagregate pe domenii



În continuare este reflectat tabloul deciziilor Consiliului în funcție de criteriile de discriminare protejate de lege.

Diagrama nr. 9. Criteriile de discriminare identificate prin deciziile Consiliului



În anul 2015, Consiliul a continuat activitățile de monitorizare a gradului de implementare a recomandărilor formulate în deciziile emise. Drept urmare, Consiliul a întocmit 15 procese verbale contravenționale pentru neexecutarea recomandărilor formulate în decizii. Cu regret, instanța de judecată a anulat toate procesele verbale din considerentul că acestea nu conțineau toate datele de identificare ale contravenientului. Consiliul nu a putut include în procesele verbale datele din buletinul de identitate ale contravenientului, deoarece aceștia, fiind citați legal, nu s-au prezentat la sediul Consiliului. Iar Consiliul nu are acces la aceste date, deoarece sediul nu permite asigurarea unui perimetru securizat, ceea ce constituie o piedică pentru înregistrarea Consiliului în calitate de operator de date cu caracter personal.

Totuși este de menționat, că instanța de judecată a recunoscut vinovăția contravenientei Cojocar Rodica, ca urmare a procesului verbal întocmit pe cauza 002/13<sup>26</sup> și a IS CA "Air Moldova"<sup>27</sup>, în baza procesului verbal întocmit pe cauza 105/14. Instanța de judecată nu a aplicat sancțiunea față de contravenienți din motivul expirării termenului de prescripție.

Monitorizarea deciziilor emise în 2015 denotă faptul că 12 din deciziile în care s-a constatat faptul discriminării au fost implementate benevol, Consiliul fiind informat despre măsurile întreprinse. Celelalte decizii au fost fie contestate, fie au un caracter de prevenire, recomandările fiind formulate de ordin general.

Cît privește contestarea deciziilor emise de Consiliului, constatăm că în 2015 au fost atacate în instanța de judecată același număr de decizii de inadmisibilitate și decizii de constatare a faptului

<sup>26</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/2013\\_10\\_31\\_decizia\\_cauza\\_002\\_13\\_avocata\\_cojocar\\_r\\_final\\_4998205.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/2013_10_31_decizia_cauza_002_13_avocata_cojocar_r_final_4998205.pdf).

<sup>27</sup>[http://egalitate.md/media/files/files/decizie\\_105\\_14\\_5488439.pdf](http://egalitate.md/media/files/files/decizie_105_14_5488439.pdf).

discriminării (18). Este de menționat că pe marginea a 9 decizii emise anterior de Consiliu și contestate în instanța de judecată, există decizii irevocabile ale instanțelor de judecată, 7 dintre care au fost menținute<sup>28</sup>. Totodată, notăm că, pe parcursul anului 2015, Consiliul a depus în 2 procese de judecată care aveau ca obiect de examinare constatarea faptului, concluzii în conformitate cu art. 74 Cod de procedură civilă.

Coraportul deciziilor emise, 53% de inadmisibilitate față de 27% decizii de constatare, relevă un nivel scăzut de percepție din partea populației a esenței discriminării. De menționat și nivelul sporit de rezistență și negare a deciziilor Consiliului, inclusiv a celor de inadmisibilitate.

Experiența demonstrează, că imposibilitatea sancționării faptelor de discriminare afectează eficiența acțiunilor întreprinse de Consiliu în domeniul prevenirii și protecției discriminării.

### Propuneri

- ✚ Desfășurarea activităților de promovare a Consiliului, preponderent în localitățile rurale prin dezvoltarea parteneriatelor de cooperare cu ONG-le locale, în vederea organizării activităților comune de sensibilizare a populației rurale referitor la fenomenul discriminării și a modalităților de combatere a acestuia.
- ✚ În vederea fortificării și garantării unei abordări uniforme a principiului egalității, instanțele de judecată, ori de câte ori au în examinare un litigiu în care se invocă un fapt de discriminare, să facă uz de prevederile art. 74 din Codul de procedură civilă.
- ✚ Modificarea cadrului normativ în scopul extinderii termenului de prescripție pentru atragere la răspundere contravențională.
- ✚ Abilitarea Consiliului cu atribuții de aplicare a sancțiunilor, pentru a-i spori eficiența acesteia.

## 3.3. CAPACITĂȚI INSTITUȚIONALE

*Prezentarea situației privind asigurarea condițiilor necesare pentru a realiza eficient misiunea și funcțiile Consiliului și a răspunde mai bine nevoilor beneficiarilor.*

### Resurse umane

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

<sup>28</sup>004/13 – Decizia Curții de Apel (Decizia Consiliului menținută).

028/13 – Încheierea CSJ de admitere parțial a recursului (Decizia Consiliului menținută parțial).

034/13 – Încheierea CSJ recurs inadmisibil (Decizia Consiliului menținută).

101/14 – Încheierea CSJ recurs inadmisibil (Decizia Consiliului menținută).

108/14 – Încheierea CSJ recurs inadmisibil (Decizia Consiliului menținută).

139/14 – Încheierea CSJ recurs inadmisibil (Decizia Consiliului menținută).

203/14 – Decizia Curții de Apel a menținut încheierea de scoatere de pe rol (Decizia Consiliului menținută).

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

Misiunea aparatului administrativ este Asigurarea bunei funcționări a Consiliului prin planificarea și organizarea activităților, acordarea membrilor Consiliului asistenței organizatorice, juridice, informaționale, științifico-analitice și tehnice în vederea exercitării de către acesta a atribuțiilor sale.

În vederea realizării misiunii sale, aparatul administrativ exercită următoarele funcții:

- 1) asistarea membrilor Consiliului în procesul de soluționare a plîngerilor, restabilire în drepturi a persoanelor discriminate;
- 2) asistarea membrilor Consiliului în procesul de modelare și influențare a legislației, politicilor și practicelor pentru prevenirea și combaterea adecvată a discriminării;
- 3) asistarea membrilor Consiliului în procesul de sporire a gradului de sensibilizare și abilitare a societății din perspectiva egalității și nediscriminării prin promovarea oportunităților egale și introducerea în societate a bunelor practici;
- 4) organizarea și aplicarea sistemului unic de ținere a lucrărilor de secretariat;
- 5) promovarea și implementarea unui management eficient al resurselor umane;
- 6) implementarea managementului financiar eficient, organizarea corectă a evidenței contabile, controlul asupra integrității resurselor financiare și valorilor materiale.

**Asigurarea cu personal.** În urma analizei activității realizate în 2015, au fost depistate un șir de bariere în realizarea eficientă a funcțiilor Consiliului, condiționate de numărul insuficient de personal din cadrul aparatului administrativ. Personalul din subdiviziunile aparatului administrativ este supraîncărcat cu volum mare de lucru, în primul rînd aceasta se referă la personalul preocupat de examinarea plîngerilor, pregătirea proiectelor de decizii și reprezentarea în instanțele de judecată; personalul preocupat de examinarea proiectelor de acte normative și actelor normative în vigoare și elaborarea analizelor din perspectiva standardelor nediscriminării; personalul preocupat de desfășurarea activităților de promovare a oportunităților egale în societate, de sensibilizare și conștientizare a societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice. Conform calculului estimative, pentru asigurarea eficienței în activitate, luînd în considerare spectrul larg al funcțiilor și atribuțiilor ce îi revin personalului, volumul activităților în permanentă creștere, numărul limită a personalului din cadrul aparatului administrativ trebuie să fie de, cel puțin, **35** unități.

**Menținerea personalului.** Trebuie de constatat, că posturile de muncă din cadrul aparatului administrativ, din punct de vedere material, nu sînt destul de atractive și motivante pentru candidații la angajare. Salarizarea funcționarilor publici și a personalului încadrat cu contract individual de muncă în aparatul administrativ este la un nivel foarte jos, ceea ce nu favorizează și menținerea ulterioară a personalului calificat sau, cel puțin, deja pregătit pentru a exercita atribuțiile sale la un nivel satisfăcător. Este necesar de revăzut nivelul de salarizare a personalului din aparatul administrativ și de a-l aduce la nivelul celui din Oficiul Avocatului Poporului.

**Dezvoltarea personalului.** Luînd în considerare că în 2015 Consiliul a activat, de fapt, doar al doilea an, a fost acordată o deosebită atenție dezvoltării competențelor profesionale ale angajaților prin

instruire. Astfel, pe parcursul anului pentru membrii Consiliului și funcționarii publici din aparatul administrativ au fost organizate un șir de activități de instruire, printre care:

Perioada	Subiectul/Tematica activității de instruire	Nr. de participanți
12-13 mai	Normele de anti-discriminare ale Uniunii Europene, legislația națională pentru combaterea discriminării și implementarea acesteia	2
19 mai	Discriminarea pe criteriu de sex/gen	4
28-29 mai	Motivarea personalului, cultura și climatul psihologic în Consiliu	1
28.09 - 02.10	Elaborarea și evaluarea politicilor publice	1
05-09 octombrie	Dezvoltarea abilităților de exercitare a atribuțiilor de serviciu	1
19-21 octombrie	raportarea alternativă pe marginea implementării Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități în R M	1
19-20 octombrie	Politici oficiale Etnoculturale și Modele cu Autoritățile	2
29-30 octombrie	Evaluarea periodică universală	4
24-25 noiembrie	Aplicarea principiului nediscriminării la scrierea Deciziilor Consiliului pentru prevenire și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	9
26-27 noiembrie	Evaluarea impactului asupra egalității în procesul de elaborare și revizuire a politicilor publice	5
18 noiembrie	Crimele de ură, investigarea și calificarea acestora	5
07-18 decembrie	Integrarea profesională în funcția publică	1

În vederea sporirii competențelor profesionale, nivelului de expertiză a membrilor Consiliului și a funcționarilor din cadrul aparatului administrativ, de către partenerii de dezvoltare din alte țări a fost organizată și finanțată participarea reprezentanților Consiliului la diferite activități în domeniul prevenirii și protecției împotriva discriminării, inclusiv:

- în perioada 3-4 februarie 2015, Carolina Bagrin, șefa Direcției protecție împotriva discriminării, a participat într-o vizită de schimb de experiență în România, organizat de Centrul Român de Politici Europene;
- la data de 4 martie 2015, Doina Ioana Străisteanu, membra Consiliului și Olga Bulmaga, șefa Direcției politici nediscriminare au participat la Reuniunea Comisiei mixte moldo-române pentru integrare europeană care s-a desfășurat la București, România. În cadrul acestei reuniuni s-au discutat evoluțiile în realizarea Planului național de acțiuni al Republicii Moldova pentru implementarea Acordului de Asociere în perioada ianuarie-martie 2015;
- în perioada 15-19 iunie 2015, Oxana Gumennaia și Doina Ioana Străisteanu, membre ale Consiliului, au participat la Reuniunea Comitetului director, Conferința internațională și Concursul de pledoarii organizate la Strasbourg, Franța de către Departamentul General Drepturile Omului și Statul de Drept al Consiliului Europei în cadrul Programului Comun al

Uniunii Europene și a Consiliului Europei "Consolidarea capacității avocaților și activiștilor în domeniul drepturilor omului pentru aplicarea pe plan național a Convenției Europene pentru Drepturile Omului și a Cartei Sociale Europene (Revizuite)";

- în perioada 15-16 septembrie 2015, Oxana Gumennaia, președinta Consiliului, Carolina Bagrin, șefa Direcției protecție împotriva discriminării, Tatiana Berladean, consultant principal în cadrul aceleiași direcții și Cristina Hadîrcă, consultant superior Direcția politici nediscriminare au participat la Seminarul "Normele naționale și internaționale privind protecția minorităților și rolul acestora în protecția egalității" organizat de Centrul European pentru Problemele Minorităților (ECMI) la Minsk, Republica Belarus. Totodată, la 18 septembrie, la invitația ECMI, Oxana Gumennaia a participat la Seminarul regional "Legislația națională privind asigurarea egalității și minoritățile naționale", care s-a desfășurat în or. Moghileov, Republica Belarus.
- în perioada 01-02 octombrie 2015, Oxana Gumennaia, președinta Consiliului, Andrei Brighidin, membrul Consiliului, Olga Bulmaga, șefa Direcției politici nediscriminare și Larisa Broască, consultant în Secția promovare oportunități egale, au efectuat o vizită de studiu la oficiul Ombudsmanului din Letonia cu scopul studierii experienței în domeniul drepturilor omului și al nediscriminării. Evenimentul a avut ca prioritate studierea bunelor practici în domeniu, familiarizarea cu activitatea instituției și cu metodele de lucru în vederea combaterii discriminării. Vizita a fost organizată în cadrul proiectului „Susținerea Instituțiilor Naționale pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Omului conform recomandărilor Comitetelor Convenționale ONU și Revizuirii Periodice Universale”, finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Norvegiei, cofinanțat și implementat de către PNUD Moldova și Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului;
- în perioada 4-5 noiembrie 2015, în cadrul aceluiași proiect, Ian Feldman, președintele Consiliului, Oxana Gumennaia, membra Consiliului, Carolina Bagrin, șefa Direcției protecție împotriva discriminării, Liliana Paladii, șefa Serviciului Resurse Umane și Tatiana Camincean, consultant în Secția promovare oportunități egale s-au aflat într-o vizită de studiu în Serbia. Vizita a avut ca scop studierea experienței Oficiului Comisarului pentru Protecția Egalității și a Oficiului Ombudsmanului în domeniul drepturilor omului și nediscriminării din Serbia.

### **Condiții de muncă**

De la începutul activității, Consiliului i s-a atribuit un sediu de 8 oficii la etajul 6 al clădirii situate pe bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr.180. Soluția identificată, la acel moment, a fost una adecvată, ținând cont de faptul că instituția abia fusese creată, nu angajase personal în aparatul administrativ, iar volumul activităților a fost unul estimativ.

Pe parcursul acestor doi ani de activitate, situația s-a schimbat semnificativ. Practic toate funcțiile din cadrul aparatului administrativ au fost ocupate, volumul activităților desfășurate este în permanentă creștere, fapt reflectat și în rapoartele anuale prezentate Parlamentului Republicii Moldova.

la momentul actual, Consiliul a ajuns la situația în care se atestă lipsa condițiilor de muncă adecvate atât pentru angajații și membrii Consiliului, cât și pentru beneficiari, ceea ce provoacă un șir de probleme în activitate și influențează negativ rezultatele acesteia.

În continuare sînt redade cele mai stringente probleme cu care se confruntă Consiliul în prezent.

- Consiliul, fiind o instituție cu atribuții jurisdicționale, examinează plângeri într-un proces deschis, care asigură părților egalitatea de arme. Procedura presupune organizarea și desfășurarea ședințelor de audieri, uneori chiar două concomitent. Deseori, la ședințele de audieri participă și presa. Toate acestea determină necesitatea de a avea săli special amenajate și echipate cu sisteme de înregistrare audio. De menționat, că un set de echipament „Femida” a fost procurat pentru Consiliu de către UNDP în cadrul proiectului ”Susținerea Instituțiilor Naționale pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Omului (INPPDO) conform recomandărilor Comitetelor Convențiilor ONU și Revizuirii Periodice Universale (UPR)” implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova (PNUD) și Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR)”.
- Anual, Consiliul are în examinare în mediu 150 de dosare care conțin date cu caracter personal, iar Legea nr. 133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal impune ca cerință protejarea datelor în orice circumstanțe. Consiliul nu dispune însă de o încăpere pentru arhivă, care ar corespunde unor cerințe tehnice minime. Astfel, lipsa unui spațiu pentru arhivă și pentru depozitarea bunurilor materiale îngreunează considerabil păstrarea acestora.
- În prezent, exercitarea efectivă a unora dintre atribuțiile Consiliului este practic imposibilă din cauza condițiilor tehnice, precum și a amplasării oficiilor Consiliului, care nu asigură un perimetru securizat – cerință obligatorie pentru înregistrarea în calitate de operator de date cu caracter personal în conformitate cu Legea nr. 133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal, iar aceasta, la rândul său, împiedică exercitarea atribuției de agent constator conform art. 423<sup>5</sup> Cod contravențional.
- Una dintre atribuțiile Consiliului, prevăzută de lege, este sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării. În 2015, Secția promovare oportunități egale a Consiliului, în colaborare cu societatea civilă, a organizat peste 70 de activități de instruire și lecții publice. Pentru a exercita această atribuție, Consiliul are nevoie de o sală pentru instruire și spațiu pentru bibliotecă. Amenajarea centrului de instruire și procurarea fondului de cărți pentru bibliotecă sînt prevăzute în proiectul comun de dezvoltare strategică, pe care Consiliul îl implementează împreună cu UNDP. Finanțarea acestor activități este deja planificată pentru anul 2016.
- Legea cu privire la asigurarea egalității atribuie atît membrilor Consiliului, cît și juriștilor din cadrul aparatului administrativ, obligația de a primi și a consulta persoane care pretind a fi victime ale discriminării. Pentru a exercita această funcție, Consiliul are nevoie de, cel puțin, un birou separat destinat audienței persoanelor în condiții optime de asigurare a confidențialității și protecției datelor cu caracter personal.
- Ca și fiecare instituție publică aflată în vizorul mass-media, Consiliul, deseori, este chemat să reacționeze la unele situații prin briefinguri și conferințe de presă. În acest moment, Consiliul nu dispune de un spațiu adecvat, fiind nevoit să-l închirieze. Aceasta presupune cheltuieli nedorite din banii publici, împiedică reacționarea promptă la evenimentele ce țin de competența Consiliului și creează imagine proastă Consiliului în fața mass-media.
- Fiind o instituție menită să prevină și să combată discriminarea și să elimine toate barierele existente pentru a asigura egalitatea tuturor persoanelor, Consiliul trebuie să fie accesibil și din punct de vedere fizic, pentru a corespunde necesităților beneficiarilor cu dizabilități. În acest context, Consiliul a întreprins unele acțiuni în vederea asigurării accesibilității clădirii pentru persoanele cu dizabilități locomotorii. În 2013, din resursele financiare proprii, Consiliul a instalat la intrarea în clădire o rampă de acces pentru persoanele care utilizează un fotoliu



ruant, asigurând un acces fără bariere nu doar beneficiarilor Consiliului, ci și altor instituții sau întreprinderi care își desfășoară activitatea în această clădire. Însă, în condițiile actuale, Consiliul nu poate să asigure persoanele cu nevoi speciale cu un bloc sanitar adaptat, ceea ce dăunează grav imaginii Consiliului și provoacă reproșuri justificate din partea societății civile și beneficiarilor cu dizabilități.

- Mai mult ca atât, sediul actual nu corespunde nici cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 353 din 05.05.2010. Actualmente, fiecărui angajat îi revin 4,85 m<sup>2</sup> ceea ce se plasează sub nivelul de 7,5 m<sup>2</sup> prevăzut de actele normative în vigoare. Cu părere de rău, oficiile atribuite Consiliului nu au acces fizic la blocul sanitar, utilizând în acest scop unul situat cu două etaje mai sus. Această situație atestă lipsa condițiilor de muncă adecvate pentru angajații și membrii Consiliului, nemaivorbind despre persoanele cu dizabilități.
- E important de menționat că Consiliul a realizat în totalitate "Acțiunea privind asigurarea realizării eficiente a Foi de parcurs privind punerea în aplicare a Legii cu privire la asigurarea egalității și creșterea gradului de conștientizare privind problema de discriminare" stabilită în Acordul de Finanțare dintre Guvernul Republicii Moldova și Uniunea Europeană privind Programul de suport al reformei justiției.

*Luînd în considerare spectrul larg al funcțiilor și atribuțiilor ce îi revin aparatului administrativ, volumul activităților în permanentă creștere, este necesar de a majora numărul limită a personalului cu, cel puțin, 15 unități.*

*Posturile de muncă din cadrul aparatului administrativ nu sînt atractive și motivante, din punct de vedere material, salarizarea personalului este la nivel jos.*

*Identificarea unei soluții de îmbunătățire a condițiilor de funcționare a Consiliului, indubitabil, va contribui la asigurarea egalității în Republica Moldova, la fortificarea capacității instituționale și la asigurarea funcționalității Consiliului, obligație generală, asumată de RM prin Acordul de Asociere cu UE. Soluții ar putea fi: i) acordarea unui sediu separat sau ii) acordarea etajului 4 al clădirii în care în prezent este amplasat Consiliul (bd. Ștefan cel Mare și Sfînt nr.180) și care satisface toate cerințele bunei funcționări a autorității.*

## Propuneri

- ✚ Modificarea Legii 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 numărului limită a personalului pînă la 35.
- ✚ Modificarea anexei nr. 2 a Legii nr. 48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici în ceea ce ține de echivalarea salariilor personalului din aparatul administrativ a Consiliului cu la salariile personalului din Oficiul Avocatului Poporului.
- ✚ Remedierea situației existente privind condițiile de muncă prin intervenția Parlamentului Republicii Moldova în vederea acordării unui sediu separat. În cazul în care acest lucru nu va fi posibil – acordarea etajului 4 al clădirii în care în prezent este amplasat Consiliul (bd. Ștefan cel Mare și Sfînt nr.180), care satisface toate cerințele bunei funcționări a autorității.

## Capitolul IV. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII

Prezentare generală a acelor activități, domenii, aspecte la care urmează să se lucreze în Republica Moldova pentru a soluționa problemele identificate în prezentul Raport general.

### 4.1. RECOMANDĂRI

*Prezentare a măsurilor de îmbunătățire a situației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării – activități, domenii, aspecte la care, în opinia Consiliului, urmează să lucreze la nivel național și local pentru a combate discriminarea și a introduce în societate practici pozitive bazate pe comportament nediscriminatoriu.*

#### PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA

- ✚ Ratificarea Protocolului nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.
- ✚ Ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, adoptată la Istanbul la 11 mai 2011.
- ✚ Adoptarea proiectului Legii nr. 180 pentru modificarea și completarea unor acte legislative în vederea asigurării egalității de gen.
- ✚ Modificarea Codului contravențional în scopul extinderii termenului de prescripție pentru atragere la răspundere contravențională.
- ✚ Modificarea Legii 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 numărului limită a personalului pînă la 35.
- ✚ Modificarea anexei nr. 2 a Legii nr. 48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici în ceea ce ține de echivalarea salariilor personalului din aparatul administrativ a Consiliului cu la salariile personalului din Oficiul Avocatului Poporului.
- ✚ Intervenția în vederea acordării unui sediu accesibil pentru persoanele cu dizabilități, care ar satisface condițiile de securitate și sănătate în muncă și corespunde cerințelor Legii nr. 133 din 08.07.2011 cu privire la protecția datelor cu caracter personal.

#### GUVERNULUI REPUBLICII MOLDOVA

- ✚ Promovarea unui document de politici care să conțină totalitatea de măsuri și lucrări de adaptare a mediului fizic, transporturilor, precum și a mediului informațional și comunicațional, incluzînd tehnologiile și sistemele informaționale și comunicațiile, conform necesităților persoanelor cu dizabilități.
- ✚ Depunerea eforturilor conjugate și continue spre eliminarea stereotipurilor și prejudecăților de orice fel și diminuarea atitudinilor și comportamentelor ostile.

- ✚ Planificarea și alocarea resurselor financiare pentru acțiuni de asigurare a accesibilității sediilor acestora pentru persoanele cu dizabilități.
- ✚ Consolidarea eforturilor în vederea desfășurării activităților și programelor menite să sporească gradul de incluziune socială și participare a persoanelor care fac parte din grupurile marginalizate.

#### **CANCELARIEI DE STAT**

- ✚ Elaborarea și implementarea unui program de studiere a limbii de stat pentru funcționarii de stat care activează în regiuni preponderent populate de minorități naționale.

#### **MINISTERULUI JUSTIȚIEI**

- ✚ Îmbunătățirea proiectului Legii de modificare și completare a unor acte legislative privind crimele motivate de prejudecată, dispreț sau ură în vederea includerii în articolele 134<sup>14</sup> și 346 ale Codului penal (în varianta de proiect) a unei liste exhaustive de criterii protejate, precum și reformularea conținutului art. 346 Cod penal (în varianta de proiect) pentru a concretiza latura obiectivă a infracțiunii și unele concepte cu un grad înalt de generalitate precum onoarea și demnitatea națională.
- ✚ Crearea unui grup de lucru comun, format din reprezentanți ai Ministerului Justiției, Consiliului și ai societății civile, care va elabora amendamentele necesare în vederea asigurării corespunderii Legii nr. 125-XVI din 11.05.2007 privind libertatea de conștiință, de gândire și de religie standardelor internaționale privind nediscriminarea.
- ✚ Perfecționarea proiectului de Lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative privind capacitatea juridică, asigurând compatibilitatea acestuia cu standardele prevăzute de Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.
- ✚ Eliminarea restricțiilor discriminatorii și asigurarea exercitării drepturilor politice de către toate persoanele cu dizabilități.
- ✚ Promovarea modificării cadrului legal în vederea acordării angajatele din sistemul penitenciar și a soțiilor aflate la întreținerea soților angajați în sistemul penitenciar a dreptului de a pretinde calcularea și achitarea indemnizației de maternitate.
- ✚ Consolidarea eforturilor în vederea desfășurării activităților și programelor menite să sporească gradul de incluziune socială și participare a persoanelor care fac parte din grupurile marginalizate.

#### **INSTANȚELOR DE JUDECATĂ**

- ✚ Luarea spre examinare a cererilor de chemare în judecată depuse în limba rusă.
- ✚ Solicitarea concluziilor Consiliului în conformitate cu 74 din Codul de procedură civilă în cazul în care au în examinare un litigiu în care se invocă un fapt de discriminare

#### **MINISTERULUI APĂRĂRII**

- ✚ Achitarea în aceeași mărime a alocațiilor nominale de stat pentru merite deosebite față de stat pentru distincțiile sau ordinile echivalate.

#### **MINISTERUL AFACERILOR INTERNE. INSPECTORATELOR DE POLIȚIE**

- ✚ Desfășurarea activităților de menținere, asigurare și restabilire a ordinii și securității publice, precum și de prevenire, investigare, descoperire a infracțiunilor cu respectarea obligatorie a principiului nediscriminării.
- ✚ Consolidarea eforturilor în vederea desfășurării activităților și programelor menite să sporească gradul de incluziune socială și participare a persoanelor care fac parte din grupurile marginalizate.

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

- ✚ Promovarea modificărilor la Hotărîrea Guvernului nr.372 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de evidență și distribuire a билетelor de reabilitare/recuperare acordate persoanelor în vîrstă și celor cu dizabilități în vederea excluderii prevederilor discriminatorii.
- ✚ Propunerea modificării art. 251 Codul muncii prin înlocuirea sintagmei „femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani” cu sintagma „persoanelor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani”.
- ✚ Modificarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova aprobat prin Ordinul MMPSF Nr.22 din 03.03.2014, astfel încît titlurile ocupațiilor să fie expuse atît la masculin, cît și la feminin.
- ✚ Propunerea abrogării Nomenclatorului industriilor, profesiilor și lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, proscrie femeilor și Normelor de solicitare maximă, admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, aprobat prin Hotărîrea de Guvern nr.264 din 06.10.1993.
- ✚ Actualizarea definițiilor pentru noțiunile de discriminare directă și discriminare indirectă din art.2 al Legii nr. 5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și completarea articolului menționat cu noțiunea de victimizare, așa cum prevede art.24 al Directivei 2006/54/CE.
- ✚ Încurajarea creării și menținerii mediului respectuos față de toate persoanele în locurile unde oamenii comunică în mod regulat, cum ar fi locurile de muncă.
- ✚ Consolidarea eforturilor în vederea desfășurării activităților și programelor menite să sporească gradul de incluziune socială și participare a persoanelor care fac parte din grupurile marginalizate.

#### **INSPECTORATULUI DE STAT AL MUNCII**

- ✚ Consolidarea eforturilor în vederea verificării, și după caz, sancționării angajatorilor care nu respectă prevederile Codului Muncii, în special cele prevăzute la art. 10 și art. 58.

## MINISTERULUI EDUCAȚIEI

- ✚ Elaborarea actelor normative ce țin de procesul educațional luând în considerație abordarea bazată pe drepturile omului, în special, respectarea principiului egalității și nediscriminării.
- ✚ Promovarea educației formale și non-formale incluzive în scopul diminuării reticenței față de copiii cu dizabilități, integrării acestora în societate și participării lor depline la viața socială.
- ✚ Încurajarea creării și menținerii mediului respectuos față de toate persoanele în locurile unde oamenii comunică în mod regulat, cum ar fi instituțiile de învățământ.
- ✚ Consolidarea eforturilor în vederea desfășurării activităților și programelor menite să sporească gradul de incluziune socială și participare a persoanelor care fac parte din grupurile marginalizate.

## MINISTERULUI SĂNĂȚĂII

- ✚ Includerea în calitate de criteriu de eligibilitate pentru programele de intervenție timpurie la capitolul părinți cu factori de risc – nivelul redus de educație (sub 10 ani de școlarizare) al ambilor părinți.
- ✚ Desfășurarea campaniilor de informare privind HIV/SIDA și de educare a toleranței față persoanele HIV+.
- ✚ Consolidarea eforturilor în vederea desfășurării activităților și programelor menite să sporească gradul de incluziune socială și participare a persoanelor care fac parte din grupurile marginalizate.

## MINISTERULUI TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII DRUMURILOR

- ✚ La elaborarea Regulamentului transporturilor rutiere de persoane și bagaje urmează a se ține cont de cerințele prevăzute de art.20 al Legii nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.
- ✚ Consolidarea eforturilor în vederea desfășurării activităților și programelor menite să sporească gradul de incluziune socială și participare a persoanelor care fac parte din grupurile marginalizate.

## MINISTERULUI DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI CONSTRUCȚIILOR AL REPUBLICII MOLDOVA

- ✚ Implementarea unui mecanism eficient de sancționare a nerespectării Normativelor în construcții privind cerințele generale de securitate pentru obiectele de construcții la folosirea și accesibilitatea lor pentru persoanele cu dizabilități (NCM C.01.06-2014) și Codului Practic în construcții privind proiectarea clădirilor și construcțiilor cu considerarea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități (CP C.01.02-2014).
- ✚ Inventarierea sediilor instituțiilor publice și a clădirilor de menire social-culturală de către persoanele cunoscătoare a normativelor în construcții ce țin de accesibilitatea acestora pentru persoanele cu dizabilități.

- ✚ Consolidarea eforturilor în vederea desfășurării activităților și programelor menite să sporească gradul de incluziune socială și participare a persoanelor care fac parte din grupurile marginalizate.

#### **AUTORITĂȚILOR PUBLICE CENTRALE ȘI AUTORITĂȚILOR PUBLICE LOCALE**

- ✚ Planificarea și alocarea resurselor financiare pentru acțiuni de asigurare a accesibilității sediilor acestora pentru persoanele cu dizabilități.

#### **ORGANIZAȚIILE SOCIETĂȚII CIVILE**

- ✚ Continuarea campaniilor regionale și naționale de educare/sensibilizare, axate în mod prioritar pe schimbarea stereotipurilor și atitudinilor sociale negative, extinderea teritoriului și numărului de participanți.
- ✚ Susținerea continuă a instruirilor și lecțiilor publice cu precădere în mediul rural.
- ✚ Elaborarea, multiplicarea și diseminarea materialelor informative și metodice, inclusiv ghiduri de prevenire a discriminării în domeniile învățământului, justiției, sănătății, în muncă etc..
- ✚ Consolidarea parteneriatelor sociale prin implicarea actorilor în domeniu și comunităților locale în programele de educare/informare.
- ✚ Monitorizarea, evaluarea și semnalarea cazurilor potențial discriminatorii și reprezentarea persoanelor care se consideră discriminate în fața Consiliului sau instanțelor de judecată.
- ✚ Depunerea eforturilor conjugate și continue orientate spre eliminarea stereotipurilor și prejudecăților de orice fel și diminuarea atitudinilor și comportamentelor ostile.
- ✚ Consolidarea eforturilor în vederea desfășurării activităților și programelor menite să sporească gradul de incluziune socială și participare a persoanelor care fac parte din grupurile marginalizate.
- ✚ Consolidarea capacităților de implicare activă ale persoanelor și grupurilor de persoane vulnerabile în realizarea și apărarea drepturilor recunoscute.
- ✚ Promovarea imaginii pozitive a grupurilor marginalizate, prin influențarea jurnaliștilor și radiodifuzorilor în vederea schimbării modului în care îi prezintă.

#### **MASS-MEDIA**

- ✚ Abținerea de la exprimări care nu au relevanță informativă, dar care ar putea duce, direct sau indirect, la perpetuarea stereotipurilor, stigmatizarea sau marginalizarea anumitor persoane sau grupuri de persoane.

## 4.2. PRIORITĂȚI

Prezentare a acelor activități, domenii, aspecte la care urmează să lucreze Consiliul în anul următor perioadei de raportare pentru a realiza funcțiile sale de bază: promovarea, prevenirea și protecția în domeniul combaterii și eliminării discriminării.

Pentru anul 2016 Consiliul și-a trasat o serie de priorități care vizează realizarea atribuțiilor de bază ale Consiliului și consolidarea capacității instituționale.

### 4.2.1. În domeniul prevenirii și eliminării discriminării și asigurării egalității

**Modelarea și influențarea legislației, politicilor și practicelor pentru prevenirea și combaterea adecvată a discriminării:**

- Examinarea a cel puțin 10 acte normative și documente de politici în vigoare din perspectiva egalității și nediscriminării (cu atenție la impactul asupra grupurilor vulnerabile);
- Elaborarea sistematică a propunerilor și recomandărilor la proiecte de acte normative.

**Creșterea gradului de abilitare juridică a populației pentru a-și revendica dreptul la egalitate și nediscriminare, preponderent în rândurile grupurilor sociale vulnerabile:**

- Edificarea continuă a parteneriate strategice cu organizațiile neguvernamentale și autoritățile publice (cel puțin 3);
- Edificarea parteneriatelor strategice cu organizații internaționale specializate în domeniu precum și cu instituțiile similare din străinătate;
- Consolidarea prezenței Consiliului în regiuni (cel puțin 3 sesiuni de informare);
- Implementarea unei campanii ample de promovare a diversității și oportunităților egale, inclusiv a modului de depunere a petițiilor către Consiliu (cel puțin 2 campanii).

**Prevenirea holistică a discriminării:**

- Elaborarea sistematică a recomandărilor metodice pentru autorități publice și alți actori privind prevenirea discriminării și asigurarea oportunităților egale;
- Desfășurarea activităților de instruire a reprezentanților autorităților publice, organelor de drept, actorilor sectorului justiției, reprezentanților societății civile, sectorului privat pentru prevenirea adecvată a discriminării.

**Repunerea în drepturi a persoanelor care au avut de suferit în urma activităților discriminatorii comise de autoritățile publice și alți actori:**

- Examinarea a 100% din numărul total de plângeri parvenite;
- Identificarea cauzelor cu impact colectiv și inițierea acțiunilor corespunzătoare pentru soluționarea acestora;
- Examinarea și elaborarea unei autoevaluări privind gradul de satisfacție a petiționarului privind activitatea Consiliului;
- Elaborarea unui raport privind gradul de executare a deciziilor Consiliului și identificarea factorilor care influențează acest proces.

4.2.2. În domeniul organizării și funcționării Consiliului:

- Sporirea gradul de funcționalitate a Consiliului prin intervenții de ordin legislativ. În acest scop, Consiliul pentru 2016 și-a trasat drept obiectiv prioritar definitivarea unui proiect de lege cuprinzător care să vină cu propuneri de modificare a legislației referitor la:
  - conceptul de activitate a membrilor;
  - atribuirea competențelor exprese Consiliului de a aplica sancțiuni contravenționale;
  - îmbunătățirea procedurii propriu-zise de examinare a cazurilor de discriminare;
  - majorarea numărului de unități din cadrul aparatului administrativ.