



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

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

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004  
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr.180, bir. 405  
tel.: +373 (0) 22 21-28-17  
[www.egalitate.md](http://www.egalitate.md)

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004  
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 405  
тел.: +373 (0) 22 21-28-17  
[www.egalitate.md](http://www.egalitate.md)

**РЕШЕНИЕ  
от 25 сентября 2020 г.  
дело № 110/20**

Члены Совета, участвовавшие в заседании по обсуждению дела:

Ян ФЕЛЬДМАН - председатель  
Светлана ДОЛТУ - член Совета  
Андрей БРИГИДИН - член Совета  
Викторина ЛУКА - член Совета  
Евгений Александрович ГОЛОЩАПОВ - член Совета

**рассмотрели**, в рамках онлайн-заседания, письменные и устные заявления  
**заявительницы: XXXXXX**  
**свидетельницы: ZZZZZZ**

**ответчика: Генерального управления социальной защиты и здравоохранения и рассмотрели, в рамках закрытого заседания, следующее.**

**I. Предмет жалобы**

Дискриминация в реализации права на отдых.

**II. Допустимость предмета жалобы**

Жалоба соответствует требованиям ст. 13 Закона № 121/2012 об обеспечении равенства и к ней не применимы исключения, предусмотренные в п. 42 Положения о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, утверждённого законом № 298/2012.

**III. Заявления сторон**

**Обвинения заявительницы**

- 3.1 Заявительница сообщает о проблеме персональных помощников, являющихся родственниками получателя услуги, в вопросе эффективной реализации права на ежегодный отпуск, предусмотренного законодательством. Таким образом, заявительница считает, что если персональный помощник третье лицо, то Управление социальной помощи и здравоохранения мун. Кишинёв предоставляет ему ежегодный отпуск на 32 дня. Если социальный помощник является родственником бенефициара, то фактически он/она не получает отпуска, продолжая работать круглосуточно, неделю за неделей, год за годом. Заявительница требует оценить эту ситуацию с точки зрения дискриминации.
- 3.2 Дополнительно она отметила, что является персональным помощником для своей матери начиная с октября 2013 г. Заявительница поясняет, что начиная с 2008 г. её мать прикована к постели после несчастного случая. Её трудоспособность - 15% и она нуждается в круглосуточном наблюдении. До марта 2020 г. она не требовала у работодателя замены на другого ассистента на период ежегодного отпуска потому, что никто не сообщает личным помощникам о такой возможности и в их трудовом договоре нет положений на эту тему. Ничего не указано и в контракте о предоставлении услуг персонального помощника, заключаемом с бенефициаром. Эти документы типовые и не делают различия между персональным помощником, являющимся родственником бенефициара и не являющегося таковым.
- 3.3 После изучения нормативно-правовых рамок, имеющих отношение к ситуации, выяснилось, что на период отпуска персонального помощника бенефициару должны предоставлять замену. Об этом его следует информировать письменно.
- 3.4 Заявительница отмечает, что этого не было ни разу, начиная с 2013 года, с тех пор

как она начала работать в этой должности. Для того, чтобы прояснить ситуацию, она пошла на приём к руководителю Генерального управления социальной помощи и здравоохранения, которая сказала, что, если заявительницу что-то не устраивает, она может уволиться или нанять самостоятельно помощника на период, пока она будет находиться в отпуске. Заявительница отмечает, что по закону замену следует обеспечивать автоматически (путём письменного информирования бенефициара), без запроса от персонального помощника или бенефициара, как ей было сказано в виде укора.

- 3.5 Заявительница также отмечает, что все документы ей предоставили на государственном языке, которым ни она, ни её мать не владеют.
- 3.6 Осенью 2019 года персональных помощников пригласили в Управление социальной помощи сектора Ботаника и проинформировали о том, что есть доказательства того, что они в рабочее время находились за пределами территории Республики Молдова. Затем, в марте 2020 г., их заставили написать заявления, в которых они признавали отсутствие в стране, а затем подписать документы, на основании которых они обязывались возместить государству определённые суммы денег. Заявительница отмечает, что по данному инциденту она обратилась в Государственную инспекцию труда и Министерство здравоохранения, труда и социальной защиты.
- 3.7 Государственная инспекция труда сообщила ей, что в данном случае отмечается ряд нарушений, а петицию, направленную в министерство, переадресовали в управление. Заявительница утверждает, что, с одной стороны, на период отпуска персонального помощника бенефициару не обеспечивают замену, а, с другой стороны, бенефициара нельзя оставить одного ни на минуту, так что персональные помощники, являющиеся родственниками бенефициаров, проводят отпуск ухаживая за бенефициаром, что с её точки зрения является дискриминацией по степени родства. Заявительница также считает дискриминацией требование и требование, озвученное управлением, чтобы персональный помощник, являющийся родственником бенефициара, запрашивая отпуск, запрашивал и замену на период отпуска.

#### ***Заявления свидетельницы ZZZZZZ***

- 3.8 Свидетельница говорит, что является персональным помощником с 2014 года. Ухаживает за своим сыном, у которого тяжёлое ограничение возможностей с детства. Каждый год её приглашают в управление и сообщают, что прошло 11 месяцев и необходимо написать заявление на ежегодный отпуск. Она пишет заявление на отпуск, но продолжает ухаживать за ребёнком в это время. У неё нет родителей, нет мужа, она одинока. Она никогда не запрашивала замену себе на период ежегодного отпуска. Каждый раз им говорили, чтобы ни в коем случае никуда не уезжали на время отпуска, так как у них нет замены. Не было смысла его запрашивать. Пытаешься объяснить, что есть дела, хочется отдохнуть. И каждый раз говорят везти его в больницу. Свидетельница поясняет, что не может отправить сына (с тяжёлыми ограничениями возможностей) в больницу, если у него нет приступов. Считает, что ей должны предоставлять услуги по размещению. Замену на период отсутствия свидетельницы или выплачивать 13-ю зарплату, чтобы во время своего отпуска она могла заплатить кому-либо из знакомых за уход за ребёнком в этот период. В её случае это должен быть мужчина, так как никто другой не справится с сыном.

#### ***Заявления ответчика***

- 3.9 Ответчик говорит, что Служба персональных помощников была создана в мун. Кишинёв решением Совета мун. Кишинёв № 5/5 от 30.05.2013, со штатом в 30 персональных помощников и руководителем Службы. Позднее штат увеличили: решением Совета мун. Кишинёв №1/10 от 30.01.2014 - 5 руководителей службы и 150 персональных помощников; решением Совета мун. Кишинёв № 6/20 от 02.10.2014 - 9 руководителей службы и 270 персональных помощников; решением Совета мун. Кишинёв № 5/14 от 22.09.2016 - 16 руководителей службы и 480 персональных помощников; решением Совета мун. Кишинёв № 3/5 от 18.06.2020 - 26 руководителей службы и 780 персональных помощников плюс две технические должности.
- 3.10 8 июля 2016 г. социальная служба персональных помощников была аккредитована Национальным советом по аккредитации поставщиков социальных услуг. Среди

- прочего Национальный совет по аккредитации для улучшения качества услуг рекомендовал разработать механизм замены персонального помощника другим или другой соответствующей услугой на период ежегодного отпуска основного персонального помощника. Таким образом, решением Совета мун. Кишинёв № 7/8 от 09.06.2020, была утверждена Инструкция о способе приобретения услуг размещения для лиц, оказавшихся в сложной ситуации, из мун. Кишинёв, на основании которой бенефициары Службы смогут получать защиту, будучи размещены в соответствующие заведения на время ежегодного отпуска персонального помощника.
- 3.11 В настоящее время в рамках Генерального управления социальной помощи и здравоохранения работают 764 персональных помощника, из которых 622 помощника являются родственниками бенефициаров, а 142 человека не являются родственниками бенефициаров.
- 3.12 Начиная с 2019 г. и до настоящего времени ни одному бенефициару не предоставляли замену персонального помощника или альтернативную услугу на период ежегодного отпуска персонального помощника в связи с тем, что таких запросов не поступало ни от социальных работников, ни от бенефициаров.
- 3.13 Заявительница работает персональным помощником своей матери с 2013 года.

#### **IV. Значимые нормы национального и международного права**

- 4.1 **Конституция Республики Молдова в ст. 16 абз. (2)** гласит, что все граждане Республики Молдова равны перед законом и властями независимо от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения; **ст. 43 (1)** каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.
- 4.2 **Закон об обеспечении равенства № 121/2012 в ст. 1 абз. (1)** гласит, что целью настоящего закона является предупреждение и борьба с дискриминацией, а также обеспечение равных прав всем лицам, находящимся на территории Республики Молдова, в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни независимо от расы, цвета кожи, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого подобного признака; **ст. 2** определяет дискриминацию как любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах и свободах личности или группы лиц, а также поддержка дискриминационного поведения, основанного на реальных признаках, установленных в настоящем законе или предполагаемых; дискриминация по ассоциации – любой акт дискриминации, совершенный против лица, которое, хотя и не является частью категории, определенной по установленным настоящим законом признакам, связано с одним или несколькими лицами, принадлежащими к данным категориям лиц; **ст. 3** гласит, что субъектами в области дискриминации являются физические и юридические лица публичной и частной сферы; **ст. 7 абз. (1)** запрещается любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по установленным настоящим законом признакам, следствием которых являются ограничение или подрыв равных возможностей или отношения при найме на работу или увольнении, в непосредственной трудовой деятельности и профессиональной подготовке.
- 4.3 **Закон о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями № 60/2012 в ст. 2** определяет лицо с ограниченными возможностями – лицо с физическими, умственными, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами/препятствиями могут мешать полному и эффективному участию этого лица в жизни общества наравне с другими лицами; персональная помощь – индивидуализированные услуги по оказанию помощи (в области социальной защиты, труда, медицинской помощи, воспитательно-образовательной, информационной области, области доступа к инфраструктуре и др.), необходимой для мобильности и удовлетворения нужд ребенка или взрослого с тяжелыми формами ограничения возможностей, требующими поддержки в процессе интегрирования в общество, на основе индивидуальной программы реабилитации и социальной интеграции, а также первичной или комплексной оценки; **ст. 53 абз. (1)**

**лит. б)** персональная помощь - лицам с тяжелыми ограничениями возможностей, нуждающимся в уходе, сопровождении, постоянном надзоре со стороны других лиц в процессе интеграции в общество (в области социальной защиты, труда, медицинской помощи, воспитательно-образовательной, информационной области, области доступности к инфраструктуре и т.д.), на основе рекомендаций, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации и социальной интеграции, а также комплексной оценки лица/семьи, осуществляемой социальным ассистентом, нанятым территориальной структурой социального обеспечения для работы в примэрии, и многопрофильной группой; **абз. (3)** персональная помощь предоставляется персональным ассистентом; **абз. (4)** органы местного публичного управления несут ответственность за прием на работу социальных работников и персональных ассистентов в соответствии с действующим законодательством; **абз. (6)** Положение об организации и функционировании службы социального ухода на дому и службы персональной помощи, а также норма нагрузки социальных работников и персональных ассистентов утверждаются Правительством.

- 4.4 **Трудовой кодекс в ст. 56 абз. (1)** гласит, что индивидуальный трудовой договор заключается на основе переговоров между работником и работодателем. Заключению индивидуального трудового договора могут предшествовать специфические обстоятельства (проведение конкурса, избрание на должность и пр.); **ст. 112 абз. (1)** право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется всем работникам; **абз. (3)** правом на ежегодный оплачиваемый отпуск пользуется каждый работник, работающий на основании индивидуального трудового договора; **ст. 118 абз. (1)** оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно согласно графику, предусмотренному статьей 116. Работодатель обязан принимать все необходимые меры для того, чтобы работники каждый календарный год использовали оплачиваемые отпуска.
- 4.5 **Закон о социальной помощи № 547/2003 в абз. (1) ст. 15** гласит, что социальную помощь предоставляют: **лит. а)** социальный помощник; **лит. б)** социальный работник; **лит. с)** профессиональный родитель-помощник со специальным образованием; **лит. д)** родитель-воспитатель со специальным образованием; **лит. е)** персональный помощник.
- 4.6 **Рамочное положение об организации и функционировании Социальной службы "Персональная помощь" и Минимальных стандартах качества, утверждённое Постановлением № 314/2012 в п. 4** определяет бенефициара Службы - лица с тяжёлыми ограничениями возможностей, включая детей с тяжёлыми ограничениями возможностей, отвечающие условиям допустимости, установленным в Инструкции, прилагаемой к настоящему положению; поставщик услуги - орган местной публичной власти второго уровня и муниципия Бельцы, а также общественные объединения, фонды, частные некоммерческие организации, зарегистрированные в соответствии с законом, работающие в социальной сфере; **п. 39** после того как кандидат на должность персонального помощника окончит курс начального обучения Службы заключает с ним/ней индивидуальный трудовой договор; **п. 40** личный помощник может быть нанят максимум на 40 часов в неделю для одного бенефициара; **п. 41** во время отпуска персонального помощника или если он/она временно не может выполнять свои обязанности, поставщик Услуги обязан обеспечить бенефициару замену персонального помощника или другой вид соответствующей услуги; **п. 60** персональный помощник может оказывать помощь одному бенефициару максимум 40 часов в неделю. Одного бенефициара, в зависимости от его нужд, могут обслуживать несколько помощников одновременно; **п. 61** персонального помощника изначально нанимают на испытательный срок, в соответствии с трудовым законодательством. Во время испытательного срока поставщик услуги отслеживает работу персонального помощника, спрашивая мнение бенефициара.
- 4.7 **Рамочное положение об организации и функционировании Социальной службы „Respiro” и Минимальных стандартах качества, утверждённое Постановлением Правительства № 413/2012 в п. 4** содержит следующие определения **1)** социальная служба „Respiro” – специализированная служба, предоставляющая социальную помощь, поддержку, уход и надзор круглосуточно для лиц с тяжёлыми ограничениями возможностей, в рамках специализированных центров или других видов социальных услуг, чтобы семьи, родственники или другие лица, ухаживающие за упомянутыми

лицами, могли получить перерыв максимум 30 дней в году; **2)** бенефициары Службы – лица с тяжёлыми ограничениями возможностей, отобранные в соответствии с критериями принятия бенефициаров в Службу, изложенными в приложении к настоящему Положению; **3)** запрашивающий Услугу – родитель, законный представитель, член семьи, родственник, лицо участвующее в постоянном уходе за лицом с тяжёлыми ограничениями возможностей, податель заявления о предоставлении Услуги; **4)** поставщик услуги – орган местной публичной администрации второго уровня и муниципия Бельцы, а также общественные объединения, фонды, частные некоммерческие организации, зарегистрированные в соответствии с законодательством, работающие в социальной сфере; **п. 8** цель Услуги - предоставлять круглосуточную специализированную помощь лицам с тяжёлыми ограничениями возможностей в течение максимум 30 дней, во время которых семья, родственники или лица ухаживающие за ними могут получить передышку; **п. 27** для рассмотрения возможности быть допущенным к использованию Услуги, следует подать письменное заявление общинному социальному работнику, поставщику услуги или территориальной структуре социальной помощи, в зоне ответственности которой проживает или фактически находится заявитель; **п. 29** социальный работник, поставщик услуги или, по ситуации, ответственный специалист территориальной структуры социальной помощи принимает заявление, к которому прилагаются документы указанные в п.28 настоящего Положения и передаёт его многопрофильной команде специалистов для проведения комплексной оценки. Общинный социальный работник или ответственный специалист, по ситуации, потребуют, чтобы заявитель, зарегистрировавший заявление, подготовил документы, указанные в п. 28 настоящего Положения, если они отсутствуют или предоставлены не полностью; **п. 30** многопрофильная команда специалистов анализирует документы заявителя на заседании и проводит комплексную оценку. Если поставщик услуг общественное объединение, многопрофильная команда специалистов создаётся 5 органом местной публичной администрации, с которым это объединение заключило договор от сотрудничества для предоставления Услуги; **п. 31** затем, многопрофильная команда специалистов передаёт заявление запросившего услугу, приложив документы и комплексную оценку, в территориальную структуру социальной помощи; **п. 32** территориальная структура социальной помощи, совместно с поставщиком услуг, после рассмотрения пакета документов и в течение максимум 3 дней, принимает решение о предоставлении Услуги запросившему её на основании критериев принятия бенефициаров в Службу, указанных в приложении к настоящему Положению.

**4.8 Типовое положения о Службе социального ухода на дому и минимальных стандартах качества, утверждённое Постановлением Правительства № 1034/2014 в п. 40** прием на работу персонала осуществляется путем заключения индивидуального трудового договора в письменном виде и утверждается приказом (распоряжением, решением, постановлением) руководителя Службы, изданным на основании договора.

**4.9 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах в ст. 2 п. 2.** гласит, что участвующие в настоящей Пакте государства обязуются гарантировать, что права, провозглашенные в настоящем Пакте, будут осуществляться без какой бы то ни было дискриминации, как-то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства; **ст. 7** участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности: **лит. d)** отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

#### **V. В качестве вывода Совет принял к сведению следующее**

- 5.1 Исходя из материалов дела, Совет принимает к сведению, что следует высказаться на предмет наличия факта дискриминации в реализации права на отдых персональных помощников, являющихся родственниками бенефициара.
- 5.2 Совет напоминает, что как национальное законодательство (ст. 15 п.1 и ст. 19 Закона № 121 об обеспечении равенства), так и практика Европейского суда по правам человека

(среди многих прочих см. дело Д. Х. и другие против Чехии пар. 82-84, пар.177, дело Шассагну и другие против Франции пар. 91-92, Тимишев против России пар.57) содержат специальное правило касательно бремени доказывания в спорах о дискриминации, а именно: бремя доказывания возлагается на ответчика когда заявитель предоставляет доказательства, исходя из которых можно предположить, что имело место дискриминационное деяние.

- 5.3 Совет, проанализировав обвинения заявительницы, рассмотрел их с точки зрения состава косвенной дискриминации. Для установления презумпции косвенной дискриминации, описанные факты должны в совокупности характеризовать следующее:
- а) наличие внешне нейтрального правила, практики или критерия,
  - б) ставящего ряд лиц/групп лиц в менее благоприятное положение
  - с) на основании защищённого критерия.
- 5.4 Заявительница поясняет, что с 2013 года она работает персональным помощником своей матери (бенефициара), у которой тяжёлая степень ограничения возможностей. Она также отмечает, что ежегодно ей предоставляется отпуск, но в связи с тем, что она является родственницей бенефициара, всё это время ей не предоставляли замены персонального ассистента для матери. Следовательно, сама заявительница вынуждена ухаживать за ней и не может воспользоваться предоставленными выходными. Заявительница считает, что персональным помощникам, не являющимся родственниками бенефициара, всегда предоставляют замену на период их ежегодного отпуска и помощник *фактически* использует предоставленный отпуск. Заслушав это, Совет установил презумпцию косвенной дискриминации и, в частности, принял к сведению, что нейтральное правило здесь состоит в положении закона, которое предоставляет всем право на отдых, однако практическая реализация этого права ставит персональных помощников, являющихся родственниками бенефициаров, в невыгодное положение, а эта категория лиц характеризуется по ассоциации с критерием ограниченности возможностей и степени родства.
- 5.5 В поддержку своей позиции ответчик пояснил, что обращение со всеми бенефициарами и персональными помощниками одинаково, так как учреждение не делает различие между теми кто является родственником бенефициару и теми, кто ими не является. Кроме того, ответчик пояснил, что из-за нехватки персональных помощников нет реальной возможности обеспечить персональному помощнику замену на период ежегодного отпуска.
- 5.6 В соответствии со ст. 15 абз. (1) Закона об обеспечении равенства № 121/2012, бремя доказывания того, что деяние не является дискриминацией, возлагается на лицо/учреждение, предположительно считающееся совершившим дискриминационное деяние. Совет должен оценить возможность объективно обосновать принятое к сведению влияние, ставящее в невыгодное положение, наличием законной цели, а также то, являются ли средства достижения этой цели пропорциональными, адекватными и необходимыми.
- 5.7 Совет, противопоставив заявления сторон, констатирует, что с момента создания социальной службы персональных помощников лица с тяжёлыми ограничениями возможностей могут воспользоваться каждодневной помощью персонального ассистента, нанимаемого на основании индивидуального трудового договора. В качестве персонального помощника можно нанять человека, соответствующего минимальным требованиям законодательства, без акцента на наличие или отсутствие родственных связей с бенефициаром. Кроме того, из заявлений ответчика Совет принял к сведению, что раз в год каждому персональному помощнику предоставляется ежегодный отпуск, в соответствии с законодательством. Совет также принимает к сведению заявление ответчика, что в период ежегодного отпуска ни одному бенефициару не предоставляли замену персонального помощника или другую альтернативную услугу, так как не поступало такого запроса ни от персонального помощника, ни от бенефициара.
- 5.8 Совет отвергает аргумент ответчика о необходимости заявления от бенефициара или персонального помощника для предоставления замены, так как это обязанность ответчика с момента подачи заявления о предоставлении отпуска. Дополнительных действий для этого не требуется. В то же время Совет констатирует, что персональные помощники, хотя официально и находятся в отпуске, продолжают ухаживать за

бенефициаром. Более того, в рамках слушаний было установлено, что предоставление бенефициару замены помощника на период ежегодного отпуска рассматривается скорее, как чрезвычайная ситуация. Ответчик пояснил, что в таких ситуациях бенефициара размещали в медицинском учреждении или отметил участие общественного объединения, готового предоставлять услуги на период отпуска персонального помощника. Другими словами, Совет принял к сведению наличия практики непредоставления замены персонального помощника на период ежегодного отпуска.

- 5.9 Совет отмечает, что это ставит в особенно невыгодное положение родственников бенефициара, так как по статистике, предоставленной ответчиком, из 764 персональных помощников 622 являются родственниками и только 142 таковыми не являются. В этой ситуации Совет констатирует, что эта практика ставит родственников бенефициара в невыгодное положение, так как у них есть и моральные обязательства по отношению к нему, что обеспечивает непрерывность услуги персонального помощника и во время ежегодного отпуска. Другими словами, если персональный помощник не является родственником бенефициара, то во время его отпуска за бенефициаром вынуждены ухаживать родственники. У родственников нет альтернативы (их нечем заменить), следовательно они вынуждены продолжать ухаживать за бенефициаром и во время отпуска. Не в последнюю очередь, процедура предоставления отпуска персональным помощникам является их дискриминацией по ассоциации с бенефициарами, у которых тяжёлая степень ограничения возможностей. В других ситуациях нет таких трудностей с предоставлением ежегодного отпуска. Следовательно, становится применим критерий ограниченности возможностей по ассоциации с бенефициаром.
- 5.10 В то же время, Совет напоминает решение по делу № 21/18<sup>1</sup>, в котором также затрагивался вопрос равного обращения в реализации права на труд персонального помощника и было установлено, что в республике работают 2300 персональных помощников, из которых 79,5% - женщины. С учётом того, что в Республике Молдова патриархальное общество, в большинстве случаев именно женщины нанимаются на работу в качестве персональных помощников. С учётом этих данных Совет отмечает, что в ситуации, изложенной *выше*, отмечается и критерий пола.
- 5.11 Следует, однако, отметить, что Совет приветствует действия, направленные на исправление ситуации, в частности принятие Инструкции о способе приобретения услуг размещения лиц, находящихся в трудной ситуации в мун. Кишинёв, на основании которой бенефициары Службы смогут получать защиту, будучи размещены в соответствующие заведения на время ежегодного отпуска персонального помощника. Совет будет пристально следить за практической реализацией этой услуги.

Таким образом, руководствуясь положениями ст. 1, 2, 3, 7 абз. (1), ст. 15 абз. (4) Закона об обеспечении равенства № 121 от 25.05.2012, наряду с п. 61 Положения о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, утверждённого Законом № 298/2012,

#### СОВЕТ РЕШАЕТ

1. Установленные факты являют собой косвенную дискриминацию в реализации права на труд по критерию ограниченности возможностей (по ассоциации), пола и степени родства.
2. Для предотвращения подобных ситуаций в дальнейшем, Совет рекомендует Генеральному управлению социальной защиты и здравоохранения (ii) реализовать услугу размещения для бенефициаров, чьи персональные помощники находятся в ежегодном отпуске; (ii) выявить возможные решения для обеспечения всем, с кем они взаимодействуют, реализацию права получить ответ на языке обращения.
3. Решение будет доведено до сведения сторон и опубликовано на сайте [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
4. Решение можно оспорить в течение 30 дней со дня доведения до сведения в Кишинёвском суде сектора Рышкань, расположенном по адресу: мун. Кишинёв, ул. Киевская, 3.

<sup>1</sup> [http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie\\_constatare\\_21\\_2018\\_depersonalizat--1-1.pdf](http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_21_2018_depersonalizat--1-1.pdf)

Члены Совета, голосовавшие за решение:

---

Ян ФЕЛЬДМАН - председатель

---

Светлана ДОЛТУ - член Совета

---

Андрей БРИГИДИН - член Совета

---

Викторина ЛУКА - член Совета

---

Евгений Александрович ГОЛОЩАПОВ - член Совета