



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

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

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

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

DECIZIE din 06 iunie 2019 cauza nr. 50/19

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Svetlana DOLTU – membră
Andrei BRIGHIDIN – membru
Victorina LUCA – membră
Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru

au examinat, în ședință publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarei: XXXXX
reclamatului: YYYY, vicedirector medical IMSP SCM nr. 1
poziția: Comitetului sindical al IMSP SCM nr. 1 și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Hărțuire pe criteriu de opinie.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și nu ridică excepțiile de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, adoptat prin Legea nr. 298/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara, șefă de secție în cadrul IMSP SCM nr. 1, declară că, în data de 10 martie 2018, a fost agresată fizic și psihologic de soțul unei paciente decedate subit în secția de terapie nr. 2. Din acel moment până în prezent ea se află în concediu medical. Petiționara afirmă că în aceeași zi a făcut declarații în presă despre agresarea dânzei la locul de muncă. Petiționara susține că, peste 10 zile, a relatat unei ziariste despre neregulile din cadrul spitalului, precum impunerea de către reclamat să fie acumulați bani pentru procurarea jaluzelelor, metode de șantaj utilizate prin lipsa adaosului salarial, hărțuire, violență psihologică și economică. Petiționara susține că după ce a apărut articolul în presă (la începutul lunii mai), reclamatul a organizat o comisie internă, la care au fost invitați pe rând fiecare dintre angajații din secția de terapie nr. 2. Petiționara susține că colaboratorilor secției terapie nr. 2 le-au fost repartizate chestionare privind atitudinea personalului medical față de petiționară.
- 3.2 Petiționara declară că, reclamatul, în data de 29 martie 2018, a participat la o emisiune televizată. În viziunea petiționarei, discursul reclamatului a fost unul defăimător, calomnios și discriminatoriu, ceea ce a dus la traumarea psihologică a acesteia.

Petiționara susține că reclamatul a menționat despre aceasta că este conflictuală cu pacienții, precum și că, ar fi nenumărate plângeri de la pacienți privind modul de exercitare a atribuțiilor de către petiționară.

- 3.3 Petiționara susține că a fost ofensată, prin atitudinea nepăsătoare și pătinoare în raport cu incidentul produs pe 10 martie 2018. Administrația spitalului a emis procesul-verbal nr. 1 privind cercetarea cazului de agresiune a angajatului IMSP SCM nr. 1 abis la data de 10.04.2018. Cazul de maltratare nu a fost calificat drept accident de muncă, deși, a avut loc în spital în orele de lucru. Petiționara susține că au fost făcute anumite presiuni asupra celor cinci colaboratori care au semnat procesul-verbal. Petiționara invocă în calitate de criteriul protejat opinia.
- 3.4 În viziunea petiționarei, activitatea în spital și poziția civică permanentă în expunerea în public a opiniei referitoare la cea ce se petrece (de exemplu cazul cearșafurilor scoase de sub pacienți, după inaugurarea secției, în octombrie 2017) în spital a dus la crearea unui mediu intimidant și umilitor pentru dânsa, precum și i-a lezat demnitatea. Petiționara consideră că prin aceste acțiuni, reclamatul i-a încălcat dreptul la opinie și a discreditat-o în fața colectivului.

Poziția reclamatului

- 3.5 Reclamatul menționează că nu a impus nici unui șef de secție să acumuleze bani pentru procurarea jaluzelelor în secțiile spitalicești. Referitor la aceasta, petiționara a informat CNA, în luna martie 2018. Drept rezultat, IMSP SCM nr. 1 a fost supusă unui control minuțios de către colaboratorii Centrului Național Anticorupție care nu au depistat încălcări de tipul celor menționate.
- 3.6 Referitor la comisia care a fost instituită, reclamatul susține că aceasta a fost instituită la indicația directorului, dar nu a vicedirectorului medical. Reclamatul susține că comisia a fost instituită pentru examinarea a două petiții, însă dat fiind faptul că petiționara se afla în concediu medical, termenul de examinare a ambelor petiții a fost prelungit. Reclamatul susține că comisia nu a luat careva atitudini față de șefa secției terapie nr. 2. Mai adaugă reclamatul că, personalul medical s-a expus liber și corect la întrebările adresate de către membrii comisiei, nefiind influențați de nimeni. La emisiunea televizată "Vorbește Moldova", reclamatul susține că a fost invitat ca reprezentant al spitalului fără a avea predispuneri negative față de petiționară, luându-se în considerație faptul că, în cadrul emisiunii s-a discutat despre acțiunile unui coleg. Reclamatul a răspuns la întrebările adresate de prezentatoarea emisiunii, care din contra a diminuat și a minimalizat toate acțiunile întreprinse de șefa secției terapie nr. 2, din cadrul evenimentului din 09.03.2018, considerate incorecte de către opinia publică. Reclamatul menționează că pe parcursul anilor 2017-2018 petiționara de mai multe ori a fost lipsită de indicatorii de performanță pentru măsurile disciplinare aplicate de către directorul spitalului.
- 3.7 În privința informației ce ține de emisiunea televizată cu scoaterea cearșafurilor de sub pacienți după inaugurarea secției terapie nr. 2, reclamatul notează că, petiționara, în ziua respectivă nu se afla oficial la serviciu, fiind în concediu de odihnă. În opinia acestuia este misterios cum petiționara, aflându-se în concediu de odihnă, a reușit să fie prezentă în secție fără permisiunea administrației, cu difuzarea unor informații neargumentate în fața presei despre organizarea activității secției terapie nr. 2. Petiționara, neaflându-se în serviciu, nu dispunea de informații oficiale despre nivelul organizării activității secției terapie nr. 2 în ziua respectivă. Prin urmare, în viziunea reclamatului, acest fapt relatează despre niște intenții necolegiale împotriva colectivului secției terapie nr. 2, dar și a administrației spitalului.
- 3.8 Reclamatul consideră că cele invocate de petiționară nu sunt informații veridice, nu sunt argumentate, au scopul de a denigra reclamatul.

Poziția Comitetului sindical al IMSP SCM Nr. 1

- 3.1 Comitetul sindical declară că membrii acestuia au analizat materialele prezentate de reclamat pentru anii 2017-2018, rezultatele comisiei instituite la indicația directorului spitalului, care a stabilit mai multe curențe în procesul de organizare și management al secției terapie nr. 2, nerespectarea eticii și deontologiei medicale în raport cu rudele pacienților. Comitetul susține că au fost admise mai multe încălcări în procesul activității, contrar obligațiilor de funcție în legătură cu ce au fost aplicate măsuri disciplinare. Suplimentar, comitetul sindical declară că reclamatul dispune de o experiență vastă în procesul de management sanitar, este corect în relațiile de muncă cu toți angajații instituției, inclusiv în raport cu petiționara.

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova la art. 16 alin. (2)** prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.
- 4.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește că scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar; **art. 2** oferă definiția discriminării ca fiind orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criteriile presupuse; definiția hărțuirii ca fiind orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** prevede că se 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; **art. 7 alin. (2)** stipulează că se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: lit. f) hărțuirea.
- 4.3 **Codul muncii nr. 154/2003 la art. 1** dă definiția demnității în muncă ca fiind climat psihemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului; **art. 5 lit. e)** prevede că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principiu care reiese din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova este egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **art. 5 lit. r)** stabilește că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principiu care reiese din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova este asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; **art. 8 alin. (1)** interzice discriminarea în câmpul muncii, astfel, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în

drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 10 alin. (2) lit. f⁶)** prevede că angajatorul este obligat să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.

4.4 Codul deontologic al lucrătorului medical și al farmacistului, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192/2017 la pct. 80 stabilește că lucrătorul medical și farmacistul vor avea un comportament bazat pe respect, corectitudine și amabilitate în relațiile cu toți colegii; **pct. 81** prevede că blamarea și defăimarea colegilor în prezența pacienților, a personalului sanitar sau al altor persoane, precum și orice expresie sau act capabil să compromită încrederea în medicul curant și autoritatea acestuia constituie o încălcare a regulilor etice și deontologice; **pct. 86** prevede că în cadrul consultului medical comun se va păstra atmosfera de stimă și respect reciproc și se va exclude orice manifestare de superioritate față de medicul curant; **pct. 106** stabilește că, conducătorii instituțiilor medicale și farmaceutice au responsabilitatea elaborării unor instrumente de promovare și monitorizare continuă în rândul lucrătorilor medicali și farmaciștilor a valorilor și normelor prezentului Cod.

4.5 Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1361/2005 în pct. 5 stabilește că accidentele de muncă și accidentele în afara muncii (se divizează în trei tipuri: a) accident care produce incapacitate temporară de muncă - eveniment ce a provocat pierderea parțială sau totală de către salariat a capacității de muncă pentru un interval de timp de cel puțin o zi, cu caracter reversibil după terminarea tratamentului medical, confirmată de instituția medicală în modul stabilit; b) accident grav - eveniment care a provocat vătămarea gravă a organismului salariatului, confirmată de instituția medicală în modul stabilit; c) accident mortal - eveniment care a cauzat, imediat sau după un anumit interval de timp de la producerea lui, decesul salariatului, confirmat de instituția de expertiză medico-legală în modul stabilit; **pct. 14** prevede că accidentele grave și mortale produse la locul de muncă sunt cercetate de Inspectoratul de Stat al Muncii, iar cele cu incapacitate temporară de muncă – de comisia angajatorului. În cazul în care angajatorul nu are posibilitatea de a constitui o comisie de cercetare a evenimentului, acesta va fi cercetat de Inspectoratul de Stat al Muncii; **pct. 17** stipulează că persoanele desemnate să cerceteze accidentele au dreptul să pună întrebări și să ia declarații de la orice persoană cu funcții de răspundere, salariat, persoană ce deține informații referitoare la accident, să examineze orice documente ale angajatorului necesare pentru identificarea circumstanțelor și cauzelor producerii accidentelor și să dispună, după caz, efectuarea expertizei tehnice a mijloacelor de producție; **pct. 21** stabilește că pentru cercetarea unui accident cu incapacitate temporară de muncă, în termen de cel mult 24 de ore din momentul primirii comunicării despre acest eveniment, angajatorul va desemna prin dispoziție scrisă comisia de cercetare. Comisia va fi formată din cel puțin trei persoane, în componența căreia vor intra conducătorul serviciului (specialist) pentru protecția muncii și câte un reprezentant al angajatorului și al sindicatului (salariaților). Persoanele desemnate în comisia de cercetare trebuie să dispună de pregătire tehnică respectivă și să nu facă parte dintre persoanele care aveau obligația de a organiza, controla sau conduce procesul de muncă la locul unde s-a produs accidentul. În unele cazuri, astfel de accidente vor fi cercetate de Inspectoratul de Stat al Muncii, în modul stabilit de Regulament.

4.6 Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale la art. 2 alin. (2) menționează că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă,

culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare; **art. 6 alin. (1)** prevede că statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.

- 4.7 **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111 din 25.06.1958 la art.1 lit. a)** stipulează că prin termenul discriminare se înțelege ca fiind orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei.
- 4.8 **Carta Socială Europeană (revizuită) în Partea I pct. 26** prevede că părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărui realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan național și internațional, atingerea condițiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a dreptului la demnitate în muncă tuturor lucrătorilor; **Partea a II-a art. 26 alin. (2)** stabilește că, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de hărțuire pe criteriu de opinie în câmpul muncii.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin.1 și art. 19 din Legea. cu privire la asigurarea egalității nr.121/2012), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza Dordevic c. Croația par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par.57) stabilesc o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționara/petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un comportament discriminatoriu. Pentru a institui prezumția hărțuirii petiționara urma să prezinte fapte care să arate prezența cumulativă a următoarelor elemente:
- a) comportamentul nedorit
 - b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
 - c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea,
 - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.3 Analizând materialele dosarului, Consiliul stabilește că prezumția hărțuirii a fost instituită. Consiliul a reținut drept comportament nedorit faptul că reclamatul a adoptat o poziție nepăsătoare față de incidentul în care petiționara a fost agresată fizic de ruda unei paciente, precum și faptul că reclamatul i-a reproșat atât personal, cât și în public că cele întâmplate s-au produs din vina ei, încercând prin diferite mijloace să o intimideze. Consiliul a luat act de afirmațiile petiționarei precum că acest comportament ar fi rezultatul poziției civice active, care a criticat, de fiecare dată, orice neregulă pe care o observa că se petrece în spital.
- 5.4 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul

- urmează să aprecieze caracterul comportamentului deplîns prin raportare la normele general acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.5 În susținerea poziției sale reclamatul afirmă că cele invocate de petiționară nu sunt argumentate și au scopul de a-l denigra.
- 5.6 Examinînd materialele dosarului, Consiliul reține că prin concluzia comisiei de cercetare (expusă în procesul-verbal nr. 1 din 10.04.2018) s-a stabilit că agresiunea fizică a petiționarei din 10.03.2018 nu se califică ca accident de muncă. Consiliul acceptă că această concluzie i-a creat petiționarei un disconform psihoeemoțional. Cu toate acestea, Consiliul nu poate constata, dincolo de orice îndoială rezonabilă, faptul că această concluzie a fost impusă de către reclamat. Deși, în ședința de audieri petiționara a susținut că reclamatul a utilizat poziția sa de vicedirector pentru a influența și determina membrii comisiei pentru a emite o astfel de concluzie, aceste alegații nu au fost probate. În acest sens, Consiliul reține că în temeiul pct. 38 din Regulamentul privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1361/2005, în cazul în care accidentatul sau persoana care îi reprezintă interesele nu este de acord cu conținutul procesului-verbal, litigiul va fi soluționat în conformitate cu legislația referitoare la soluționarea litigiilor individuale de muncă. Prin urmare, litigiul apărut între petiționară și administrația instituției medicale privitor la concluziile comisiei de cercetare se consideră litigiu de muncă.
- 5.7 În partea ce ține de constituirea unei comisii interne, Consiliul reține că, aceasta a fost instituită la indicația directorului spitalului și nu a reclamatului în vederea examinării a două petiții, depuse în privința activității petiționarei. Consiliul notează că recurgea la anchete interne de verificare și inspectare a activității, în special în situația în care există sesizări concrete, nu constituie o practică inacceptabilă într-o instituție. Respectiv, Consiliul notează că această acțiune nu poate fi calificată drept comportament nedorit în sensul noțiunii de hărțuire.
- 5.8 Cât privește utilizarea chestionarelor anonime distribuite către colegii petiționarei în vederea evaluării corespunderii funcției deținute, Consiliul nu le poate reține, or aceste alegații nu au fost probate.
- 5.9 Referitor la poziția reclamatului, expusă public în cadrul unei emisiuni TV, Consiliul audiind înregistrarea, reține că reclamatul, în linii generale, își expune poziția referitoare la incident. Consiliul a remarcat faptul că opinia reclamatului tinde să contureze ideea precum că petiționara s-ar face vinovată de incident. În acest sens, Consiliul a reținut afirmația reclamatului, care a fost reiterată și în cadrul audierilor, precum că *"pacientul ne apreciază, suntem răi sau buni"*. Consiliul nu are nici un dubiu că această afirmație, făcută pe un fon de dezechilibru psihoeemoțional, a afectat petiționara și i-a creat o stare de denigrare și umilire personală. Mai mult, Consiliul este de opinia că nici o încălcare a eticii și atribuțiilor profesionale nu poate să justifice violența. Cu toate acestea, Consiliul nu poate reține acest fapt (expunerea publică a unei opinii) ca fiind inacceptabil și de gravitate sporită pentru a putea fi reținut drept acțiune de hărțuire.
- 5.10 Cu toate acestea, Consiliul observă o atitudine părtinitoare a reclamatului în raport cu incidentul produs pe 10 martie 2018 în care a fost implicată petiționara. În acest sens, Consiliul a luat act de conținutul a două Formulare nr. 3 (document eliberat de către angajator pentru expertizarea capacității de muncă). Primul a fost eliberat în data de 17.05.2018, fiind semnat de către directorul instituției în care petiționara este caracterizată ca fiind responsabilă și profesionistă. Pe când în cel de al doilea formular, eliberat în data de 25.07.2018, semnat de către reclamat, petiționara este caracterizată ca o persoană care manifestă rețineri la capitolul comportament și avînd dificultăți de relaționare. Consiliul este de opinia că această stare a lucrurilor conturează atitudinea părtinitoare față de petiționară și intenția de a o ofensa și a o face să se simtă vinovată

pentru cele trăite. Consiliul, analizând obiectiv, nu găsește altă justificare pentru această poziție schimbătoare referitoare la calitățile personale ale petiționarei, în decursul a doar două luni în care petiționara efectiv nu a lucrat, ci se afla în concediu medical. Consiliul notează că această acțiune a reclamatului nu este justificată de circumstanțe obiective și s-a recurs la aceasta doar pentru a intimida petiționara și ai crea un mediu ofensator. Consiliul reține că această atitudine poate fi considerată drept o "răzbunare" pentru faptul că petiționara a criticat public acțiunile reclamatului (cazul cu cearșafurile) și pentru sesizarea făcută în adresa CNA. Astfel, Consiliul stabilește legătura de cauzalitate dintre poziția civică activă a petiționarei și această acțiune de intimidare.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, art. 7 alin. (1) alin. (2) lit. f) și art. 15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, coroborat cu pct. 61 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, adoptat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate în pct. 5.10 reprezintă hărțuire pe criteriu de opinie.
2. DI YYYY, vicedirector medical IMSP SCM nr. 1 își va cere scuze pentru comportamentul intimidant aplicat față de petiționară (în scris), va plasa prezenta decizie pe panoul informativ al instituției medicale și va evita fapte similare pe viitor.
3. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale va elabora programe de management a conflictelor (medic – medic; medic – pacient) pentru instituțiile medicale.
4. Reclamatul va informa Consiliul, în termen de 10 zile de la recepționarea prezentei decizii, despre măsurile întreprinse.
5. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale va informa Consiliul, în termen de 30 zile de la recepționarea prezentei decizii, despre măsurile întreprinse sau cele planificate în vederea implementării recomandării.
6. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
7. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, adoptat prin Legea nr. 298/2012 și Codului administrativ nr. 116/2018.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru