



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

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

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

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

DECIZIE din 21 martie 2019 cauza nr. 17/19

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

au examinat, în ședință publică, susținerile scrise și verbale ale
persoanei interesate: A.O. "Motivație" în interesele XXXX
martorei: B. N.

reclamatei: Fabrica de Confecții "Ionel" S.A., reprezentată de S. U. și N. M.

martorilor: C. L., C. E., C. S., M. T., și

au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Discriminare pe criteriul de dizabilitate în procesul de pregătire profesională.

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 persoanei interesate

- 3.1 AO Motivație notează că s-a adresat către SC Ionel SA cu un demers prin care a solicitat să ofere unei eleve cu dizabilități un loc de practică. La scurt timp a obținut un răspuns verbal pozitiv. În prima zi de practică un reprezentant al asociației împreună cu mama și eleva cu grad de dizabilitate s-au prezentat la fabrică. Angajații fabricii i-au primit cu reticență, însă, după lungi discuții i-au permis elevei să înceapă practica. Mai târziu însă, Ionel SA a expediat un demers către instituția de învățământ în care eleva își face studiile, prin care a solicitat ca eleva să fie rechemată de la practica de producere pentru a fi repartizată spre un alt atelier mai mic.

Susținerile N. B.

- 3.2 Martora informează că AO Motivație i-a ajutat să găsească un loc de practică pentru fiica acesteia, mai aproape de casă, deoarece cel propus de instituția de învățământ era foarte departe. Aceasta declară că, telefonic, Fabrica de Confecții "Ionel" S.A. a acceptat ca fiica ei să urmeze practica la ei. Doamna notează că atunci când s-au prezentat la locul de practică (dânsa, fiica acesteia și cu reprezentantul AO Motivație) reprezentanții întreprinderii, după ce au văzut eleva, au spus că nu o acceptă la practică. Medicul invitat la ședință a început să explice de față cu eleva cum se manifestă această boală și că este total împotriva pentru a fi acceptată la practică. Discuțiile erau pe ton înalt și foarte neplăcute. Totuși, într-un final, eleva a fost admisă la practică. În primele zile de practică eleva activa de la orele 8.00 până la 15.00, după care de la 8.00 până la orele 12.00 pentru că fata obosea. Martora menționează că peste 7 zile, a fost telefonată de la instituția de învățământ și a fost

informată că eleva este rechemată de la practică în baza unui demers de la Ionel SA. Martora comunică că la moment eleva este la practică într-o organizație care se ocupă de croșetarea hainelor tradiționale. Acolo dânsa se ocupă de ațe, le strânge și le assemblează. Martora susține că acolo eleva se simte bine și peste o săptămână se finalizează practica și va reveni la instituția de învățământ.

Sușinerile reclamatei

- 3.3 La data de 10.12.2018 fabrica a primit din partea AO Motivație un demers privind desfășurarea unui stagiu de practică a unei elevei cu dizabilitate din copilărie. Eleva a fost descrisă ca o persoană onestă, disciplinată, responsabilă și serioasă. La 15.01.2019 eleva s-a prezentat împreună cu mama și un reprezentant de la AO Motivație. Discuția dintre angajații fabricii și persoanele enumerate supra a fost una tensionată, din simplul motiv că la toate întrebările răspundea mama în locul elevei. Prin urmare s-a constatat că eleva nu corespunde caracteristicilor făcute de AO Motivație în demers. Acest fapt a pus la îndoială posibilitatea încadrării în procesul tehnologic al elevei, din motive de securitate pentru ea și colegi.
- 3.4 În momentul în care eleva s-a prezentat la fabrică, angajații fabricii și sora medicală au dorit să afle mai multe despre aptitudinile elevei, fapt ce a trezit mamei o atitudine negativă. Reclamata notează că specialiștii interoghează toate persoanele care vin să se angajeze la fabrică privind aptitudinile, starea de sănătate, pentru a înțelege ce muncă îi poate fi acordată și ce muncă nu i se potrivește.
- 3.5 Reclamata notează că personalul medical a fost împotriva încadrării elevei în muncă, cu toate acestea dânsa a fost admisă la practică, fiind repartizată în secția nr. 1 la curățirea ațelor de pe produsul finit. La scurt timp mastru a constatat că eleva nu făcea față sarcinii repartizate și i-a oferit alte sarcini (întărituri după cusătură AMF și executarea piciorușului în jurul nasturelui) care la fel nu erau executate corect, iar operațiuni mai ușoare decât curățirea aței de pe produsul finit nu sunt. Reclamata, de asemenea, a declarat că eleva avea un comportament neadecvat (ignora observațiile sau chemările maestrului, vorbea singură, dansa, deschidea ușa de la intrarea în secție și invita oameni imaginari). Din cauza celor indicate, inclusiv din considerentul că eleva nu putea să introducă ața în ac și că era evident că eleva are nevoie de îngrijire permanentă, iar în condițiile fabricii acest fapt nu poate avea loc, deoarece maestrul trebuie să supravegheze până la 25 de salariați și nu în ultimul rând din motive de securitate pentru elevă și colegii din preajmă, la 21.01.2019 maestrul secției nr. 1 a depus raport pe marginea situației create. În urma analizei tuturor circumstanțelor, a fost luată decizia de a înainta către instituția de învățământ în care eleva își face studiile, o scrisoare privind rechemarea de la practică pentru a fi repartizată către un atelier mai mic.

Sușinerile T. M.

- 3.6 Martora a comunicat că activează în calitate de specialist pe securitate și sănătate în muncă. Despre faptul că eleva va face practică la Ionel SA a fost anunțată pe 15.01.2019 la orele 9.00. A fost prezentă la discuția cu mama elevei și reprezentanta AO Motivație. Pentru a înțelege nivelul elevei și dacă aceasta va face față lucrului i-au fost puse unele întrebări, la care dânsa nu a răspuns. Martora declară că la toate întrebările răspundea mama. Astfel, nu era clar ce deprinderi ea are, respectiv, nu se putea stabili unde s-ar putea descurca și la care operațiuni poate să fie încadrată. Martora notează că, după ce a citit tuturor elevilor instrucțiunile pe securitate și sănătate în muncă, a întrebat eleva dacă îi este totul clar. Eleva i-a răspuns că are emoții pentru că este prima zi. Astfel, martorul este de părerea că eleva nu a înțeles instrucțiunile. Doamna susține că eleva a fost lăsată să citească instrucțiunile pe securitate și sănătate în muncă după care a fost întrebată de maestru dacă a înțeles ce a citit, dar nu a primit un răspuns.
- 3.7 Martora notează că în cadrul întreprinderii sunt multe pericole. Există utilaje care pot pune în pericol viața dacă nu sunt utilizate în mod corespunzător, iar cu capacitatea de muncă de 5% într-o întreprindere atât de mare și cu așa utilaje ar pune în pericol viața elevei. Doamna susține că eleva dansa, cânta, deschidea ușa de la secție și invita persoane imaginare. Martora afirmă că dacă atingi cu piciorul un buton al utilajului poate să vină peste tine. Viteza acului de la mașinile de cusut este foarte mare și poate accidenta. Fiere de călcat sunt foarte fierbinți, electricitate 320 w, iar eleva dorea să încarce telefonul, explicându-i de fiecare dată că acest fapt este inadmisibil. La baie mergea însoțită de maestru pentru că se rătăcea și

intra în alte încăperi. Nu îndeplinea corect piciorușul la năsturel, maistrul îi explica că trebui să învârtască ața de 4 ori, ea zicea că vrea de 8 ori sau de 6 ori. Toate aceste momente au fost explicate mamei. Martora consideră că dacă eleva ar fi fost însoțită de o persoană de sprijin ar fi fost mult mai ușor. Martora menționează că, inițial activa de la 8.00 până la 15.00, dar pentru că eleva se obosea s-a decis să fie redusă ziua de lucru la 4 ore de la 8.00 până la 12.00, dar oricum maistrul nu reușea să o supravegheze tot timpul, deoarece trebuia să urmărească calitatea lucrului a celor 25 de luători ai secției.

Sușținerile S. C.

- 3.8 Martora a comunicat că la momentul incidentului era angajată în calitate de asistentă medicală la Fabrica de Confecții "Ionel" S.A. Martora a comunicat că a participat la discuția din prima zi de practică unde a comunicat că este împotriva ca eleva să fie admisă la practică, pentru că, în opinia acesteia, eleva avea nevoie de un post individual la un atelier mai mic, unde să existe posibilitatea să fie supravegheată în permanență. Doamna susține că eleva nu era independentă, astfel precum le-a comunicat mama și doamna de la AO Motivație. Eleva se pierdea pe coridor când mergea la baie, iar dânsa cu maistrul o căutau peste tot. Martora notează că eleva făcea în secție mai multe afirmații la care angajații reacționau negativ. Martora notează că a fost în secție și a discutat cu angajatele, atenționându-le să aibă un comportament corect față de elevă și să nu facă comentarii care ar putea să o ofenseze.

Sușținerile E. C.

- 3.9 Martora a informat că activează la întreprindere în calitate de maistrul al sectorului nr. 13 în care eleva și-a petrecut practica. Martora confirmă că eleva i-a fost adusă la practică pe data de 15.01.2019. Doamna explică că a fost aleasă anume această Secție, deoarece aici se fac cele mai simple acțiuni manuale ale produsului finit, de exemplu curățirea produsului finit de ațe, piciorușul în jurul nasturelui și altele. Martora notează că în prima zi de practică eleva a fost întrebată ce operațiuni cunoaște și i s-a explicat cu ce se va ocupa, i s-a făcut cunoștință cu tehnica securității i s-a arătat cum se i-au talonașele, i s-a explicat cum trebuie lipite talonașele, i s-a explicat cum trebuie curățit produsul i s-a arătat ospătăria. Doamna notează că a 2-a zi eleva avea un comportament straniu, nu voia să muncească, vorbea straniu, nu se putea orienta (mereu o conducea la veceu), nu curăța calitativ haina, iar atunci când i le întorcea înapoi pentru a le curăța bine, eleva refuza. Doamna notează că atunci când eleva a refuzat această operațiune, i-a arătat alta, operațiunea cu acul pe care nu-l putea ține în mână, după care alta (piciorușul) unde i-a explicat că trebui să învârtă ața de 4 ori și ea spunea că dorește de 8 ori. Doamna explică că dacă îi permite să facă acest lucru ar fi stricat articolul vestimentar. Martora notează că a informat șefa secției despre ce se întâmplă. Martora a comunicat că are în subordine 25 de persoane și nu reușea să lucreze doar cu eleva. Martora a informat că secții mai mici nu sunt.

Sușținerile L. C.

- 3.10 Martora a declarat că activează în calitate de cusătoreasă la Fabrica de Confecții "Ionel" S.A. în secția în care eleva a făcut practica, fiind chiar în fața acesteia. Doamna comunică că maistrul o pune pe elevă la muncă și ea refuza, nu făcea corect piciorușul sau spunea că nu vrea să facă nimic, vorbea la telefon, mânca, a condus-o de 2 ori la baie pentru că se rătăcea. Maistrul are în subordine 25 de persoane cu vârsta de la 20-60 de ani care trebuie consultați, supravegheați și ghidați în permanență. Doamna notează că maistrul trebuia să stea doar cu eleva, deoarece o mică neatenția și dânsa putea tăia produsul finit.

IV. Dreptul național 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 nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității 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 criterii presupuse; și definiția discriminării directe ca tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă; acomodare rezonabilă – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 9 alin. (1) lit. b)** Instituțiile de învățământ asigură respectarea principiului nediscriminării în procesul educațional.

4.3 Codul educației nr. 152/2014 la art. 3 prevede noțiunea de învățământ dual – învățământ în cadrul căruia instruirea teoretică se realizează în instituția de învățământ, iar cea practică – la întreprindere; **art. 67 alin. (1)** stagiile de practică ale elevilor/studentilor, de a căror organizare sunt responsabile instituțiile de învățământ profesional tehnic, se desfășoară în atelierele, laboratoarele și gospodăriile instituției de învățământ respective, în întreprinderi, instituții și alte organizații interesate să funcționeze ca bază de practică, inclusiv cele de creație; **alin. (2)** agenții economici pot oferi locuri pentru stagiile de practică elevilor/studentilor din instituțiile de învățământ profesional tehnic în conformitate cu acordurile sau contractele încheiate cu instituțiile de învățământ respective; **alin. (3)** parteneriatul dintre instituțiile de învățământ profesional tehnic și mediul de afaceri se realizează prin: **lit. b)** oferirea de locuri pentru stagiile de practică; **alin. (5)** autoritățile publice, instituțiile publice și întreprinderile de stat sunt obligate să ofere anual locuri pentru stagii de practică în proporție de cel puțin 10% din efectivul de personal.

4.4 Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012 art. 27 alin. (1) persoanele cu dizabilități au acces liber la sistemul educațional de toate nivelele în condiții de egalitate cu ceilalți cetățeni; **alin. (2)** dreptul la educație nu poate fi îngrădit pe motivul dificultăților de învățare sau al altor dificultăți cauzate de anumite dizabilități; **alin. (3)** statul, prin intermediul autorităților și instituțiilor responsabile, garantează persoanelor cu dizabilități condițiile necesare pentru educație, instruire, pregătirea profesională, formarea vocațională și formarea continuă, pe tot parcursul vieții, fără discriminare și în condiții de egalitate cu ceilalți cetățeni; **alin. (4)** statul, prin intermediul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării și altor autorități publice centrale și locale competente, asigură accesul persoanelor cu dizabilități la educația preșcolară, școlară și extrașcolară pentru a obține studii medii generale, studii medii de specialitate și studii superioare adaptate necesităților individuale, în conformitate cu programul individual de reabilitare și incluziune socială; **alin. (5)** statul, prin intermediul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării și altor autorități publice centrale și locale competente, întreprinde măsuri adecvate pentru angajarea de profesori, inclusiv profesori cu dizabilități, calificați în limbajul mimico-gestual și/sau în sistemul Braille, în alte moduri alternative de comunicare, și pentru formarea profesioniștilor în domeniul instruirii persoanelor cu dizabilități și a personalului care lucrează cu aceste persoane la toate nivelele educaționale; **alin. (6)** autoritățile publice responsabile și instituțiile de învățământ asigură: a) adaptarea rezonabilă a condițiilor de învățare la nevoile individuale ale persoanelor cu dizabilități; b) facilitarea învățării modurilor alternative de comunicare, a caracterelor Braille, a sistemelor alternative de scriere, de orientare, a aptitudinilor motrice, precum și facilitarea sprijinului reciproc și îndrumării reciproce între persoanele cu aceleași probleme; c) facilitarea învățării limbajului mimico-gestual și promovarea identității lingvistice a persoanelor cu deficiențe de auz; d) educația persoanelor, și mai ales a copiilor, cu deficiențe de vedere, de auz sau cu surdocecitate prin cele mai adecvate și individualizate programe și limbaje, căi și modalități, precum și în medii care să le favorizeze o maximă dezvoltare școlară și socială; e) condiții pentru dezvoltarea și promovarea unui sistem de învățământ incluziv; f) crearea în instituțiile de învățământ de toate nivelele a serviciilor de suport pentru persoanele cu dizabilități și/sau dotarea acestor instituții cu echipamentul necesar pentru susținerea și favorizarea educației incluzive a persoanelor cu dizabilități; **alin. (7)** Ministerul Educației, Culturii și Cercetării și instituțiile de învățământ, împreună cu reprezentanții asociațiilor

obștești ale persoanelor cu dizabilități, stabilesc, anual, facilități pentru instruirea persoanelor cu dizabilități.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Examinând materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existența faptei discriminare pe criteriu de dizabilitate în procesul de pregătire profesională.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin.(1) și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (cauza D. H. și alții v. Republica Cehă 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 petiționarul/a prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 În conformitate cu jurisprudența CEDO¹, dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când se tratează în mod diferit persoanele aflate în situații analoge, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când se omite să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoanele aflate în situații diferite, necomparabile.
- 5.4 Analizând materialele dosarului, Consiliul a instituit prezumția discriminării sub forma omisiunii de a trata diferit eleva, care se afla în situație diferită, necomparabilă cu ceilalți elevi, pe motiv de dizabilitate. Prin urmare, în asemenea situație responsabililor întreprinderii, care coordonau activitatea de practică a victimei, le revenea obligația să intervină cu măsuri de acomodare rezonabilă. Consiliul subliniază că noțiunea acomodării rezonabile este prevăzută în Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și constituie o măsură de a asigura egalitatea *de facto* a persoanelor care se află într-o situație necomparabilă cu ceilalți. Acomodarea rezonabilă presupune recurgerea la orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-o situația particulară, pentru a facilita exercitarea unui drept în condiții de egalitate cu ceilalți. O trăsătură importantă a acestei măsuri constituie proporționalitatea, în sensul că, adaptarea solicitată să nu impună o povară disproporționată asupra responsabililor de operarea modificărilor necesare.
- 5.5 Examinând circumstanțele cauzei și raportându-le la elementele respective, Consiliul stabilește că în privința elevei au fost aplicate aranjamente proporționale situației acesteia. Consiliul a reținut că eleva a fost repartizată pentru a face practica într-o secție în care activitatea era cea mai ușoară. Consiliul a luat act de faptul că elevei i-au fost repartizate sarcini de complexitate diferită, precum întărituri după cusătură AMF, executarea piciorușului în jurul nasturelui și curățirea ațelor de pe produsul finit. De asemenea, Consiliul a reținut că elevei i-a fost stabilit un program de practică redus, pentru a nu fi suprasolicitată. În ședința de audieri Consiliul a fost informat că eleva, deși, era supravegheată și ghidată în permanență, nu făcea față sarcinilor care i se delegau. Consiliul notează că aceste acțiuni pot fi calificate ca întreprinderea ajustărilor necesare și corespunzătoare situației particulare a elevei. Consiliul, de asemenea, acceptă proporționalitatea acestora în raport cu responsabilitățile maestrului care, pe lângă faptul că supraveghea eleva, avea obligația de a gestiona activitatea tuturor celor 25 de lucrători ai secției. Acestea fiind stabilite, Consiliul este de opinia că responsabilii de coordonarea practicii elevei din cadrul Fabricii de Confecții "Ionel" S.A., au întreprins măsuri proporționale de acomodare rezonabilă, luând în considerare specificul acestei companii mari (lucrul în grupuri mari, cu cel puțin 18 angajați).
- 5.6 În ședința de audieri, Consiliul a audiat poziția mamei elevei care a notat că atitudinea responsabililor din cadrul "Ionel" S.A a fost una discriminatorie, deoarece inițial ar fi ezitat să o accepte și că ar fi chestionat-o cu privire la starea de sănătate a fiicei sale. Consiliul, deși înțelege indignarea mamei, explică că întrebările care au fost adresate de către personalul medical au urmărit un scop legitim, cel de a-i aranja activitatea la locul de practică în condiții de siguranță pentru fiica acesteia și corespunzător capacității acesteia. Consiliul, balansând declarațiile părților pe marginea acestor alegeri, nu poate reține o atitudine discriminatorie, or acțiunile acestora se justifică obiectiv, ținând cont de faptul că mediul în care practica urma să fie desfășurată, prezintă riscuri de înțepături, tăieturi și/sau alte posibile incidente.

¹ cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000

- 5.7 Totodată, Consiliul reține că adaptarea rezonabilă a condițiilor de învățare, atât teoretică, cât și practică, la nevoile individuale ale persoanelor cu dizabilități, este pusă în sarcina instituției de învățământ. Cu alte cuvinte, instituția de învățământ are obligația de a crea condițiile necesare pentru pregătirea profesională a elevei cu dizabilități fără discriminare și în condiții de egalitate cu ceilalți. În ședința de audieri, Consiliul a fost informat că ulterior eleva respectivă a fost repartizată către un atelier mai mic unde își continuă practica profesională în conformitate cu abilitățile acesteia.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1-3, 9, 15 alin.(4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, coroborat cu pct. 61 din Regulamentul de activitatea al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității adoptat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate nu reprezintă discriminare pe criteriul de dizabilitate în procesul de pregătire profesională.
2. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
3. 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 Legii contenciosului administrativ nr. 793/2000.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru