



ᲛᲗ
ᲛᲗ

GHIDUL

ᲛᲗ

ᲛᲗ
ᲛᲗ

ᲛᲗ
ᲛᲗ

ᲛᲗ
ᲛᲗ
ᲛᲗ

ᲛᲗ
ᲛᲗ



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA
DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII
СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ
ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL FOR PREVENTING AND ELIMINATING
DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

РУКОВОДСТВО
ЗАЯВИТЕЛЯ

GHIDUL
PETIȚIONARULUI

DANIŞANIN
EL KİTABI

РЪКОВОДСТВО
НА ЗАЯВИТЕЛЯ

O SIKHAVIPEN
LE MANOŚESQE
SAVO DEL I PETIȚIA

КЕРІВНИЦТВО
ЗАЯВНИКА

Acest ghid a fost elaborat de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.
La elaborarea acestui material au contribuit în special: Carolina BAGRIN, Olga BULMAGA și Ian FELDMAN.

Traducători:

limba ucraineană

Ecaterina Sergheevna COJUHARI /
Катерина Сергіївна КОЖУХАР

limba găgăuză

Piotr SEBOTARI / Petri ÇEBOTAR

limba bulgară

Tatiana Mihailovna ILICO / Татьяна Михайлова ИЛКО

limba romani

Şahin RĂDIȚA

Redactori:

limba ucraineană

Olena Viktorivna KRYVKO / Олена Вікторівна КРИВКО

limba găgăuză

Gullu KARANFIL / Güllü KARANFİL

limba bulgară

Boyan KONSTANTINOV / Боян Ангелов КОНСТАНТИНОВ

Aducem mulțumiri pentru ajutorul acordat și colaborare dlor Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV și Nicolai CHELEȘ /
Nikolay KELEȘ.

Ghidul a fost tradus și publicat cu sprijinul Programului de finanțare a inițiativelor/proiectelor de schimbare în domeniul drepturilor omului. Programul dat este realizat cu participarea Institutului de Reforme Penale în cadrul Proiectului „Consolidarea capacităților tehnice ale instituțiilor naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului”, finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei și implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare. Opiniile exprimate în această publicație aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere sau politicile Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare sau ale Ministerului Afacerilor Externe al Danemarcei.

Traducătorii poartă responsabilitate pentru calitatea traducerii acestui material.

Настоящее Руководство было разработано Советом по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства.

Каролина БАГРИН, Ольга БУЛЬМАГА и Ян ФЕЛЬДМАН внесли особый вклад в подготовку Руководства.

Переводчики:

украинский язык

Екатерина Сергеевна КОЖУХАРЬ /
Катерина Сергіївна КОЖУХАР

гагаузский язык

Пётр ЧЕБОТАРЬ / Petri ÇEBOTAR

болгарский язык

Татьяна Михайловна ИЛЬКО /
Татьяна Михайлова ИЛКО

язык романи

Шахин РЭДИЦА / Şahin RĂDIȚA

Редакторы:

украинский язык

Олена Викторовна КРИВКО / Олена Вікторівна КРИВКО

гагаузский язык

Гюллю КАРАНФИЛ / Güllü KARANFİL

болгарский язык

Боян Ангелов КОНСТАНТИНОВ

Выражаем благодарность Евгению Александровичу ГОЛОЩАПОВУ и Николаю КЕЛЕШ / Nikolay KELEȘ за оказанную помощь и сотрудничество.

Руководство было переведено и опубликовано при поддержке Программы финансирования инициатив/проектов по внедрению изменений в области прав человека. Настоящая Программа реализуется при участии Института Уголовных Реформ в рамках Проекта «Консолидация технического потенциала национальных учреждений по защите и продвижению прав человека», финансируемого Министерством иностранных дел Дании и внедряемого Программой развития Организации Объединённых Наций. Мнения, представленные в настоящей публикации, принадлежат авторам и не обязательно выражают точку зрения или политику Программы развития Организации Объединённых Наций или Министерства иностранных дел Дании.

Ответственность за качество перевода несут переводчики.

GHIDUL PETIȚIONARULUI	4
РУКОВОДСТВО ЗАЯВИТЕЛЯ	19
КЕРІВНИЦТВО ЗАЯВНИКА	34
DANIŞANIN EL KİTABI	49
РЪКОВОДСТВО НА ЗАЯВИТЕЛЯ	63
O SIKHAVIPEN LE MANOŞESQE SAVO DEL I PETIȚIA	78

GHIDUL PETIȚIONARULUI



I. Cine suntem? Cu ce scop? Ce facem?

CINE SUNTEM?

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare Consiliul) este o autoritate publică autonomă instituită prin Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012. Consiliul este un organ colegial, membrii cărui sunt numiți de Parlamentul Republicii Moldova pe un mandat de 5 ani. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice.

CU CE SCOP?

Consiliul a fost instituit cu scopul de a preveni și combate discriminarea, precum și de a asigura egalitatea tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova.

CE FACEM?

Consiliul activează pe următoarele componente: de prevenire a discriminării, protecție împotriva discriminării și de promovare a oportunităților egale.

TRIBUȚIILE CONSILIULUI PE COMPONENTA DE PREVENIRE:

- examinează corespunderea proiectelor actelor normative și a legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea;
- monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;
- elaborează recomandări de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării și ameliorarea

- atitudinilor intolerante față de persoanele care cad sub incidența legii;
- colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării și elaborează studii și rapoarte.

ATRIBUȚIILE CONSILIULUI PE COMPONENTA DE PROTECȚIE:

- examinează plângerile privind faptele de discriminare;
- contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor de discriminare;
- constată contravenții cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului Contravențional;
- sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte ce întrunesc elemente ale infracțiunii.

ATRIBUȚIILE CONSILIULUI PE COMPONENTA DE PROMOVARE:

- contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare, în contextul valorilor democratice;
- conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării.

Consiliul realizează și alte atribuții prevăzute în art. 12 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, precum și în Legea cu privire la activitatea Consiliului nr. 298 din 21.12.2012.



II. Cine se poate adresa Consiliului?

Orice persoană care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul printr-o plângere. Plângerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Sesizarea poate fi depusă personal sau prin intermediul unui reprezentant împuternicit conform legislației în vigoare.

Consiliul mai poate fi sesizat de către un sindicat sau de către o asociație obștească care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului. Legea permite oricărei persoane care are un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane, o comunitate împotriva căreia s-au comis fapte discriminatorii, să sesizeze Consiliul.



III. Ce trebuie să cuprindă o plângere?

Plângerea formulată în scris trebuie să cuprindă:

- datele de identificare ale petiționarului;
- datele de identificare ale persoanei/instituției despre care se presupune că a comis fapta de discriminare;
- descrierea faptei de discriminare cu indicarea elementelor formei de discriminare invocate;
- data și semnătura petiționarului;
- probele relevante.



IV. Cum vă puteți adresa Consiliului?

Plângerea poate fi depusă:

- prin poștă sau personal la adresa: Republica Moldova, MD-2004, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of. 405;
- prin poșta electronică, la adresa de e-mail: info@egalitate.md (cu semnătura petiționarului);
- prin formularul on-line: depune o plângere, disponibil pe www.egalitate.md;
- prin fax la numărul de telefon (022) 212 817;
- în cadrul audienței acordate de membrii Consiliului. Înscrierile în audiență se fac preventiv la numărul de telefon (022) 212 817.



DE REȚINUT!

Plângerea trebuie depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea acesteia.

Nu se vor examina plângerile anonime, care conțin un limbaj necenzurat sau ofensator și cele care nu pot fi citite.



V. Cu ce fel de plângeri vă puteți adresa Consiliului?

Consiliul poate examina doar plângerile referitoare la o faptă de discriminare. Orice faptă de discriminare care se comunică Consiliului trebuie să fie determinată de un criteriu protejat. Criteriile protejate sunt stabilite în art. 1 din Legea cu privire la asigurarea egalității, precum și în alte legi relevante.

GHIDUL PETIȚIONARULUI

Exemple de criterii protejate:

- rasă
- culoare
- naționalitate
- origine etnică
- limbă
- religie sau convingeri
- avere
- statut HIV+
- domiciliu/sediul
- apartenență sau activitate sindicală
- maternitate
- origine socială
- orientare sexuală
- sex
- vârstă
- dizabilitate
- stare a sănătății
- opinie
- apartenență politică
- orice alt criteriu similar.

Exemple:



Rasă, culoare, origine etnică

Mi s-a refuzat închirierea unei săli de ceremonii pe motiv că sunt de etnie romă.



Naționalitate

Mi s-a refuzat închirierea unui apartament din considerentul că sunt cipriot.



Religie sau convingeri

Nu am avut posibilitatea de a susține examenul, deoarece acesta a fost fixat sâmbăta, iar în această zi eu nu frecventez instituția de învățământ din considerente religioase.



Sex

Deoarece sunt femeie, am un salariu mai mic decât colegul meu de sex masculin, care exercită aceeași muncă.



Vârstă

Băncile refuză să-mi acorde un credit de consum din cauza vârstei înaintate.



Dizabilitate

Copilul meu, care se deplasează într-un fotoliu rulant, întâmpină greutăți de a participa la activitățile școlare de rând cu ceilalți copii, din cauza inaccesibilității instituției școlare.



Opinie

Mi s-a refuzat prestarea unui serviciu aferent domeniului X, din cauza poziției mele active expuse de nenumărate ori în public față de actele de corupție din acest domeniu.

**Apartenență politică**

Pentru a fi primit în audiență de către primar, trebuie să mă înscriu preventiv, pe când colegii de partid ai primarului sunt primiți imediat.

**Domiciliu**

Mi s-a refuzat angajarea pe motiv că nu am viză de domiciliu în localitatea unde își are sediul angajatorul.

**Statut social**

Mi s-a refuzat prestarea unui serviciu notarial, pe motiv că sunt o persoană fără adăpost.

**Statut HIV**

Mi s-a refuzat internarea în spitalul raional, pe motiv că sunt HIV pozitiv, invocând că pentru mine există instituție medicală specializată.

**Apartenență sau activitate sindicală**

Din moment ce am devenit membru de sindicat mi s-au respins două cereri de avansare în funcție.

**Orientare sexuală**

Nu mi se permite să intru într-un club de noapte din cauza că partenerul meu este de același sex.

**Maternitate**

Angajatorul a refuzat să prelungească contractul individual de muncă atunci când a aflat că sunt însărcinată, deși până la acel moment contractul a fost reînnoit de fiecare dată, iar funcția respectivă nu se reduce.

**Limbă**

Sunt o persoană alolingvă, deși cunosc limba de stat nu am fost angajat din cauza accentului pronunțat al limbii materne.

**DE REȚINUT!**

Lista criteriilor menționate nu este închisă, ea poate fi completată și cu alte criterii care sunt identificabile, obiective sau personale. Sintagma „orice alt criteriu similar” nu constituie în sine un criteriu protejat, iar pentru a invoca această situație petiționarul/petiționara trebuie să explice în ce constă criteriul indicat și cum este protejat.

Consiliul va examina și va da apreciere doar acelor fapte care pot fi încadrate într-o formă sau alta de discriminare, dintre cele prevăzute de art. 2 al Legii cu privire la asigurarea egalității.

Formele de discriminare sunt:

- discriminare directă
- discriminare indirectă
- discriminare prin asociere
- segregare rasială
- hărțuire
- instigare la discriminare
- victimizare.

Discriminarea directă se caracterizează prin următoarele elemente:

1. prezența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, refuz, preferință)
2. în comparație cu altă persoană sau grup de persoane cu care se află în situație analogică sau comparabilă
3. prezența unui criteriu protejat
4. dreptul lezat.



Exemplu:

Doi copii trebuie să meargă la grădinița din sectorul în care locuiesc. Pe unul îl acceptă, iar pe celălalt nu, deoarece are diabet.

Discriminarea indirectă se caracterizează prin următoarele elemente:

1. existența unei reguli, unui criteriu sau a unei practici aparent neutre (cerință care se aplică tuturor)
2. care dezavantajează anumite persoane/grup de persoane
3. pe baza unui criteriu protejat.



Exemplu:

Regulamentul intern al unei întreprinderi conține, fără o justificare obiectivă, prevederea potrivit căreia angajații cu

normă parțială nu pot beneficia de anumite avantaje. Dacă majoritatea persoanelor cu normă parțială din întreprindere sunt femei, avem de-a face cu o discriminare indirectă determinată de sexul angajatelor.

Discriminarea prin asociere - orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.



Exemplu:

Părintele care îngrijește de un copil cu dizabilități este concediat pentru că angajatorul este nemulțumit de faptul că acesta pleacă frecvent în concediu de boală cu copilul.

Segregarea rasială se caracterizează prin următoarele elemente:

1. acțiunea sau inacțiunea care direct sau indirect
2. a condus la diferențierea sau separarea persoanelor
3. pe bază de rasă, culoare, origine națională, etnică.



Exemplu:

Separarea copiilor în clase diferite după etnie, moldovenii într-o clasă, romii în altă clasă.

Instigare la discriminare se caracterizează prin următoarele elemente:

1. comportamentul prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată (trebuie să fie descris comportamentul persoanei)
2. cu scopul discriminării unei terțe persoane (aceasta presupune ca comportamentul să fie de natura unui îndemn la excludere, restricție, preferință sau deosebire în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane)
3. pe baza unui criteriu protejat.



Exemplu:

Directorul unui local de noapte solicită agenților de la pază să nu permită accesul persoanelor de orientare homosexuală.

Hărțuirea se caracterizează prin următoarele elemente:

1. comportamentul nedorit (se descrie în ce a constat acesta)
2. care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
3. scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea (se explică cum a fost lezată demnitatea)
4. pe baza unui criteriu protejat.



Exemplu:

Într-un colectiv de bărbați în care există o singură doamnă, adesea se fac glume urâte despre femei și/sau afișează postere indecente în biroul comun.

Victimizarea se caracterizează prin următoarele elemente:

1. orice acțiune sau inacțiune, soldată cu consecințe adverse
2. ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării Legii cu privire la asigurarea egalității sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.



Exemplu:

O persoană s-a adresat cu o plângere la Consiliu privind o presupusă hărțuire din partea directorului, iar acesta, imediat ce a aflat despre acest fapt, o concediază.



DE REȚINUT!

Măsurile pozitive și acomodarea rezonabilă sunt modalitățile de asigurare a egalității prevăzute de Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012.

Măsurile pozitive se caracterizează prin următoarele:

1. sunt temporare
2. luată în favoarea unui grup de persoane sau a unei comunități
3. care vizează asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități.



Exemplu:

În cadrul unei întreprinderi bărbații angajați constituie 80% din totalul salariaților. Întreprinderea adoptă o politică de recrutare care prevede că se acordă preferință la angajare candidatelor de sex feminin în cazul în care candidații obțin același punctaj. Prevederea se va aplica până când femeile angajate vor constituie 45% din totalul salariaților. Această măsură are drept scop atingerea echilibrului de gen în cadrul întreprinderii.

Acomodarea rezonabilă se caracterizează prin următoarele:

1. orice modificare sau adaptare necesară și adecvată
2. care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată
3. necesară într-un caz particular pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.

Refuzul nejustificat de a întreprinde măsuri de acomodare rezonabilă constituie discriminare.



Exemplu:

Angajatorul refuză solicitarea unui salariat, persoană cu dizabilități, de a întreprinde măsuri necesare pentru a intensifica luminația la locul de muncă.



VI. Cum și ce trebuie să probăm în procedura Consiliului?

Persoana care se adresează Consiliului cu plângere privind fapta de discriminare trebuie să instituie o prezumție a discriminării. Acest fapt presupune descrierea circumstanțelor, astfel încât să indice asupra elementelor constitutive ale unei sau altei forme de discriminare.



DE REȚINUT!

În susținerea afirmațiilor făcute, Consiliului îi pot fi prezentate orice mijloace de probă, inclusiv înregistrări audio, video sau date statistice. Dacă proba se face prin înscrisuri, se anexează copii ale acestora. La solicitare pot fi invitați martori, specialiști sau experți.



VII. Care este procedura de examinare a plângerii?

Plângerea, după înregistrare, primește un număr de caz și se repartizează unuia dintre cei 5 membri ai Consiliului. Membrul care primește plângerea spre examinare este numit membru raportor pe dosar. În examinarea dosarului membrul-raportor este asistat de un funcționar din cadrul aparatului administrativ.

Membrul-raportor împreună cu funcționarul asistent, mai întâi de toate, verifică dacă plângerea corespunde rigorilor legale și dacă din conținutul acesteia se poate institui o prezumție a discriminării. Această etapă se numește verificarea admisibilității.

Nu va trece admisibilitatea plângerea care:

- nu conține numele, prenumele și adresa persoanei care o depune;
- a fost depusă cu încălcarea termenului de prescripție (1 an);
- a fost depusă în interesul altei persoane fără acordul acesteia;
- nu conține informația necesară privind elementele unei forme de discriminare;
- nu ține de competența Consiliului;
- nu a fost posibilă identificarea persoanei care a săvârșit fapta de discriminare;
- are un obiect nefondat;
- este repetată și nu conține informații și dovezi noi.

În dependență de circumstanțele particulare ale dosarului, membrul - raportor poate dispune acumularea informațiilor suplimentare sau completarea plângerii. Dacă plângerea se declară admisibilă, se trece la examinarea în fond.

La examinarea plângerii în fond se invită părțile în cadrul ședinței de audieri. Ședințele de audieri sunt publice. Ședințele sunt închise numai în scopul protejării informației ce constituie secret de stat, secret comercial ori alte informații a căror divulgare este interzisă prin lege.

La cererea petiționarului, a reclamatului sau a persoanei interesate, se poate dispune examinarea plângerii în ședință secretă, pentru a preveni divulgarea unor informații care se referă la aspectele intime ale vieții, care lezează onoarea, demnitatea, reputația profesională ori care se referă la alte circumstanțe ce ar putea prejudicia interesele participanților la ședință, ordinea publică sau moralitatea.

Părțile au dreptul să fie asistate de un avocat sau reprezentant împuternicit conform legislației în vigoare în vederea prestării asistenței juridice pe parcursul acestor proceduri. De asemenea, părțile au dreptul să invite martori pentru a fi audiați la ședința Consiliului. Sarcina de a asigura prezența acestora le revine părților.

În cadrul ședinței de audieri, membrul-raportor audiază în contradictoriu poziția părților și formulează întrebări de concretizare.

După finalizarea audierilor, membrul-raportor examinează toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plângerea și întocmește un proiect de decizie, pe care îl prezintă membrilor Consiliului spre aprobare în ședința de deliberare.

Ședințele de deliberări sunt închise cu participarea doar a membrilor Consiliului. În caz de complexitate a cauzei decizia poate fi adoptată ca urmare a mai multor ședințe de deliberări. Decizia se adoptă cu votul a cel puțin trei membri și se semnează de către membrii care au participat la adoptarea ei. În caz de paritate a voturilor, se consideră că decizia nu a fost adoptată, iar examinarea cauzei se amână. După adoptare, decizia se redactează din punct de vedere gramatical, se semnează și se expediază părților.



VIII. Care sunt termenii de examinare a plângerii?

Ținând cont de complexitatea cauzei, examinarea unei plângeri adresate Consiliului poate dura până la 90 de zile.



IX. Ce nu poate face Consiliul?

În procedura de soluționare a plângerilor, Consiliul:

- NU POATE analiza hotărârile emise de instanțele judecătorești și nu se poate pronunța asupra modalității de interpretare și aplicare a legii de către instanțele judecătorești;
- NU POATE efectua acte de urmărire penală;
- NU POATE anula o hotărâre judecătorească;
- NU POATE exercita, în numele vreuneia din părți, o cale de atac;
- NU POATE dispune rejudecarea sau repunerea pe rol a cauzelor;
- NU POATE reprezenta interesele petiționarului în instanța de judecată;
- NU POATE repara prejudiciul material și moral.



X. Legislația incidentă

În activitatea sa Consiliul se conduce de:

- Constituția Republicii Moldova;
- Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012;
- Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298 din 21.12.2012;
- Standardele și prevederile internaționale în domeniul drepturilor omului.

РУКОВОДСТВО
ЗАЯВИТЕЛЯ



I. Кто мы? С какой целью? Чем мы занимаемся?

КТО МЫ?

Совет является независимым государственным органом, учрежденным Законом об обеспечении равенства № 121 от 25 мая 2012 г. Совет является коллегиальным органом, члены которого назначаются Парламентом Республики Молдова сроком на 5 лет. Совет действует на условиях беспристрастности и независимости от государственных органов власти.

С КАКОЙ ЦЕЛЬЮ?

Совет был учрежден с целью предупреждения и борьбы с дискриминацией, а также обеспечения равенства для всех лиц, находящихся на территории Республики Молдова.

ЧЕМ МЫ ЗАНИМАЕМСЯ?

Деятельность Совета направлена на предупреждение дискриминации, защиту от дискриминации и продвижение равных возможностей.

ПОЛНОМОЧИЯ СОВЕТА В СФЕРЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ:

- рассматривает проекты законов и нормативных актов, политики и действующее законодательство на соответствие стандартам недискриминации;
- осуществляет мониторинг исполнения законодательства в данной сфере;
- составляет рекомендации общего характера в отношении предупреждения и борьбы с дискриминацией и снижения уровня нетерпимости в отношении лиц, подпадающих под действие закона;

- собирает информацию о масштабах, состоянии и тенденциях феномена дискриминации, а также проводит исследования и составляет отчеты.

ПОЛНОМОЧИЯ СОВЕТА В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ:

- рассматривает жалобы лиц, считающихся жертвами дискриминации;
- способствует мирному разрешению конфликтов, возникающих в результате совершения дискриминационных действий;
- выявляет правонарушения с элементами дискриминации в соответствии с положениями Кодекса об административных правонарушениях;
- доводит до сведения органов уголовного преследования случаи совершения действий, содержащих элементы преступлений.

ПОЛНОМОЧИЯ СОВЕТА В СФЕРЕ ПРОДВИЖЕНИЯ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ:

- содействует повышению степени информированности и осведомленности общества в целях ликвидации всех форм дискриминации в контексте демократических ценностей;
- сотрудничает с международными организациями, уполномоченными в сфере предупреждения и борьбы с дискриминацией.

Совет выполняет и другие функции, предусмотренные ст. 12 Закона об обеспечении равенства № 121 от 25.05.2012, а также в Законе о деятельности Совета № 298 от 21.12.2012.



II. Кто может обратиться в Совет?

Любое лицо, считающее себя жертвой дискриминации, может обратиться в Совет с жалобой. Жалоба подается либо от своего имени, либо в интересах другого лица (лишь с его согласия), либо в интересах группы лиц или сообщества. Жалоба подается лично либо через представителя, уполномоченного согласно действующему законодательству.

Совет также может быть уведомлен о фактах дискриминации профсоюзом или общественной организацией, действующей в области продвижения и защиты прав человека. Закон позволяет подать жалобу в Совет любому лицу, имеющему законный интерес в борьбе с дискриминацией и представляющему лицо, группу лиц или сообщество, против которых были совершены дискриминирующие действия.



III. Что должна содержать жалоба?

Жалоба, составленная в письменном виде, должна содержать:

- идентификационные данные подавшего ее лица;
- идентификационные данные лица/учреждения, предположительно совершившего дискриминационные действия;
- описание дискриминационных действий с указанием элементов заявленной формы дискриминации;
- дата и подпись заявителя;
- соответствующие доказательства.



IV. Как вы можете обратиться в Совет?

Жалоба может быть подана:

- по почте или лично по адресу: Республика Молдова, MD-2004, Кишинёв, пр-т Штефан чел Маре ши Сфынт 180, каб. 405;
- по электронной почте: info@egalitate.md (с подписью заявителя);
- с использованием онлайн формы, доступной на сайте www.egalitate.md;
- по факсу 0 22 212 817;
- в ходе личного приема, осуществляемого членами Совета. Запись на прием производится заблаговременно по телефону 0 22 212 817.



ВНИМАНИЕ!

Жалоба должна быть подана в Совет в течение одного года со дня совершения дискриминационных действий или со дня, когда стало известно об их совершении.

Совет не рассматривает жалобы, содержащие оскорбительные или нецензурные выражения, анонимные жалобы, а также жалобы, написанные неразборчивым почерком.



V. С какой жалобой можно обратиться в Совет?

Совет может рассматривать только жалобы в отношении предполагаемого факта дискриминации. Любой факт дискриминации, о котором сообщается Совету, должен быть связан с признаком, защищенным законом. Признаки, защищенные законом, предусмотрены ст. 1 Закона об обеспечении равенства № 121 от 25.05.2012, а также другими законодательными актами.

Примеры защищенных законом признаков:

- раса;
- цвет кожи;
- национальность;
- этническая принадлежность;
- язык;
- религия или убеждения;
- ВИЧ статус;
- место регистрации / жительства;
- материнство;
- социальное происхождение;
- пол;
- возраст;
- ограниченные возможности (инвалидность);
- мнение;
- политическая принадлежность;
- имущественное положение;
- сексуальная ориентация;
- состояние здоровья;
- членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности;
- любой другой подобный признак.

Примеры:



Раса, цвет кожи, этническое происхождение

Мне было отказано в аренде банкетного зала из-за того, что я ром.



Национальность

Мне было отказано в найме квартиры, потому что я по национальности турок.



Религия или убеждения

Выпускной экзамен был назначен на субботу. В соответствии с моими религиозными убеждениями я не могу посещать образовательное учреждение в этот день. Несмотря на мои просьбы, мне не разрешили перенести сдачу экзамена на другой день недели.



Пол

Я женщина, и я получаю более низкую заработную плату, чем мой коллега-мужчина, который выполняет схожую работу.



Возраст

Банки отказывают мне в выдаче потребительского кредита из-за моего пожилого возраста.



Ограниченные возможности (инвалидность)

Мой ребёнок передвигается в инвалидной коляске. Из-за отсутствия пандусов и адаптированных туалетов в образовательном учреждении, он не может свободно передвигаться и участвовать в мероприятиях наравне с другими детьми.



Мнение

Я занимаю активную гражданскую позицию по отношению к актам коррупции в одном из учреждений. Эту позицию я неоднократно выражал публично. Когда я обратился за услугами в это учреждение, я столкнулся с неблагоприятным отношением.



Политическая принадлежность

Примар (мэр) нашего села принимает членов своей партии, немедленно, без очереди, а от других граждан требует записываться на приём заранее, за несколько дней.



Место жительства

Мне было отказано в трудоустройстве, так как у меня нет прописки в местности, где находится работодатель.



Социальное происхождение

Мне было отказано в нотариальной услуге, так как я бездомный.



ВИЧ-статус

В больнице по месту жительства мне было отказано в госпитализации, по причине того, что я ВИЧ-положительный, и для «таких, как я», якобы, существуют специализированные медицинские учреждения.



Профсоюзная принадлежность

С того момента, как я стал членом профсоюза, мне два раза отказали в продвижении по службе.



Сексуальная ориентация

Меня не пустили в ночной клуб из-за того, что мой/моя партнер/партнерша того же пола, что и я.



Материнство

Узнав, что я беременна, работодатель отказался продлевать мой индивидуальный трудовой договор, хотя до этого момента договор каждый раз продлевался и данная должность не сокращается.



Язык

Мне было отказано в трудоустройстве из-за моего акцента, хотя я владею государственным языком.



ВНИМАНИЕ!

Список вышеупомянутых признаков не является исчерпывающим. Он может дополняться другими признаками, установленными национальным или международным законодательством. Словосочетание «любой другой подобный признак» само по себе не является защищённым законом признаком. Для того, чтобы сослаться на данное положение, заявитель должен объяснить, в чем состоит указанный признак и каким образом он защищён.

Совет рассматривает и дает оценку лишь фактам, которые могут быть отнесены к той или иной форме дискриминации, предусмотренной ст. 2 Закона об обеспечении равенства.

Формами дискриминации являются:

- прямая дискриминация;
- косвенная дискриминация;
- дискриминация по ассоциации;
- расовая сегрегация;
- домогательство;
- подстрекательство к дискриминации;
- виктимизация.

Прямая дискриминация характеризуется следующими элементами:

1. наличие менее благоприятного обращения (исключение, различие, ограничение или предпочтение);
2. по сравнению с другим лицом или группой лиц в сопоставимой ситуации;
3. наличие защищенного законом признака;
4. наличие ущемленного права.



Например, *двое детей должны пойти в детский сад. Одного из них приняли, а другому отказали, поскольку у него сахарный диабет.*

Косвенная дискриминация характеризуется следующими элементами:

1. существование любого очевидно нейтрального условия, действия, критерия или практики (требования, применяющегося по отношению ко всем);
2. ставящего одно лицо или группу лиц в менее благоприятное положение по сравнению с другим лицом или группой лиц;
3. по защищенному законом признаку.



Например, *внутренний регламент предприятия содержит, без объективного обоснования, положения, согласно которым*

сотрудники с частичной занятостью не могут воспользоваться определенными льготами. Если большинство сотрудников с частичной занятостью на предприятие являются женщинами то, тогда имеет место косвенная дискриминация по признаку пола.

Дискриминация по ассоциации:

любой акт дискриминации, совершённый 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.



Например, *родитель, ухаживающий за ребёнком с ограниченными возможностями, уволен, так как работодатель недоволен его частыми выходами на больничный по уходу за ребёнком.*

Расовая сегрегация характеризуется следующими элементами:

1. любое действие или бездействие, которое прямо или косвенно;
2. привело к разделению или различию лиц;
3. по признакам расы, цвета кожи, национальной или этнической принадлежности.



Например, *разделение детей по разным классам исходя из их этнической принадлежности: молдаван в один класс, ромов – в другой.*

Подстрекательство к дискриминации характеризуется следующими элементами:

1. любое поведение, посредством которого лицо оказывает давление или проявляет определённое поведение (следует описать поведение лица);
2. с целью дискриминации третьего лица (подразумевается, что поведение должно являться побуждением к исключению, ограничению, предпочтению или различию в правах и свободах лица или группы лиц);
3. по защищённому законом признаку.



Например, директор ночного клуба требует от охранников не пускать в заведение посетителей гомосексуальной ориентации.

Домогательство характеризуется следующими элементами:

1. нежелательное поведение (описать, в чем оно состоит);
2. которое ведёт к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки;
3. целью или результатом которого является унижение достоинства личности (подтвердить и объяснить, каким образом было унижено достоинство);
4. по защищённому законом признаку.



Например, в мужском коллективе, в котором работает только одна женщина, часто звучат оскорбительные шутки в отношении женщин и (или) на видном месте выставляются непристойные фотографии.

Виктимизация характеризуется следующими элементами:

1. любое действие или бездействие, сопровождающееся негативными последствиями;
2. ставшее результатом подачи жалобы или предъявления иска в судебную инстанцию в целях обеспечения применения положений Закона об обеспечении равенства или предоставления информации, в том числе свидетельских показаний, которые касаются жалобы или иска, поданных другим лицом.



Например, лицо, обратившееся в Совет с жалобой о предполагаемом домогательстве со стороны директора, было сразу уволено, как только директор узнал о жалобе.



ВНИМАНИЕ!

Закон об обеспечении равенства №121 от 25.05.2012 предусматривает в качестве способов обеспечения равенства: позитивные меры и разумную адаптацию.

Позитивные меры характеризуются следующими элементами:

1. временные специальные меры;
2. принимаемые органами в пользу лица или сообщества;
3. направленные на обеспечение их естественного развития и эффективной реализации равных возможностей в сравнении с другими группами лиц или сообществами.



Например, на предприятии мужчины составляют 80% от общего числа сотрудников. Предприятие приняло решение изменить кадровую политику и при приеме на работу, в случае если оба кандидата набрали равное количество баллов, отдавать предпочтение женщинам. Это положение будет применяться до тех пор, пока женщины не будут составлять 45% от общего числа сотрудников. Данная мера направлена на достижение гендерного равенства на предприятии.

Разумная адаптация характеризуется следующими элементами:

1. любое необходимое и адекватное изменение или адаптация;
2. которое не обязывает к несоразмерному или неоправданному решению;
3. когда это необходимо в конкретном случае какому-либо лицу для осуществления прав и основных свобод в равных условиях.

Необоснованный отказ предприятия внедрить меры по разумной адаптации представляет собой дискриминацию.



Например, работодатель отказывает сотруднику с ограниченными возможностями в просьбе улучшить освещение рабочего места.



VI. Как и что следует доказать при обращении в Совет?

Лицо (заявитель или заявительница), обращающееся в Совет с жалобой о предполагаемой дискриминации, должно предоставить факты и возможные доказательства, которые позволят установить презумпцию дискриминации. Данное действие предполагает описание обстоятельств, указывающих на составные элементы той или иной формы дискриминации.



ВНИМАНИЕ!

В подтверждение заявленных обстоятельств Совету можно предоставить любые доказательства, включая аудио и видео записи или статистические данные. Если доказывание осуществляется с помощью аудио и видео записей, следует приложить их копии. На слушания могут быть вызваны свидетели, специалисты или эксперты.



VII. Какова процедура рассмотрения жалоб?

После получения, жалоба регистрируется и на её основании заводится дело, которому присваивается номер. Затем дело передается одному из пяти членов Совета, который становится членом-докладчиком по делу. В рассмотрении дела члену-докладчику помогает юрист административного аппарата Совета.

Член-докладчик, вместе с юристом, прежде всего проверяют, соответствует ли жалоба требованиям закона и можно ли на основании содержания жалобы установить презумпцию дискриминации. Данный этап называется проверкой на приемлемость.

Признаётся неприемлемой жалоба, которая:

- не содержит имя, фамилию и адрес заявителя;
- была подана с нарушением срока давности;
- была подана от имени другого лица без его/её согласия;
- не относится к компетенции Совета;
- невозможно установить личность лица, совершившего акт дискриминации;
- предмет жалобы необоснован в соотношении с областью применения Закона об обеспечении равенства;
- является повторной, не содержащей новых сведений и доказательств.

В зависимости от индивидуальных обстоятельств дела, член-докладчик может распорядиться о сборе дополнительной информации. После признания жалобы допустимой, она рассматривается по существу.

При рассмотрении жалобы по существу на слушания приглашаются стороны (заявитель, ответчик и, по необходимости, заинтересованные лица). Слушания являются открытыми. Они могут быть объявлены закрытыми в целях защиты информации, представляющей государственную или коммерческую тайну, или иной информации, разглашение которой запрещено законом. По требованию заявителя, ответчика или заинтересованного лица жалоба может быть рассмотрена в закрытом заседании, если это необходимо для предотвращения разглашения информации, относящейся к интимным сторонам жизни, ущемляющей честь, достоинство, профессиональную репутацию либо относящейся к другим обстоятельствам, могущим нанести ущерб интересам участников заседания, общественному порядку или нравственности.

Стороны имеют право воспользоваться помощью адвоката или уполномоченного представителя. Полномочия адвоката

должны быть подтверждены мандатом. Полномочия представителя должны быть подтверждены нотариально заверенной доверенностью.

Стороны имеют право воспользоваться услугами устного переводчика. Если вам необходим переводчик, вы должны уведомить об этом совет за 5 дней до начала слушаний.

Стороны имеют право приглашать свидетелей. Свидетели должны иметь при себе удостоверение личности. Обеспечение присутствия свидетелей на слушаниях является обязанностью сторон.

В ходе слушаний член-докладчик заслушивает стороны, свидетелей и задает уточняющие вопросы.

После заслушивания и рассмотрения всех материалов, сведений и документов, связанных с дискриминационными действиями, член-докладчик составляет проект решения, который предоставляется Совету для обсуждения. Совет совещается в закрытом заседании. В случае необходимости или если того требует особая сложность дела, решение может быть принято после нескольких заседаний. Решение принимается голосами трех членов и подписывается членами, участвовавшими в его принятии. В случае равенства голосов решение считается не принятым и рассмотрение дела откладывается. После принятия решение редактируется, подписывается и направляется сторонам.

VIII. Каковы сроки рассмотрения жалобы?

Принимая во внимание сложность процедуры, рассмотрение жалобы может длиться до 90 дней.



IX. Чего не может делать Совет

В процессе рассмотрения жалоб Совет:

- НЕ ИМЕЕТ ПРАВО толковать решения, вынесенные судебными инстанциями, а также не может высказываться о способах толкования и применения закона судебными инстанциями;
- НЕ МОЖЕТ осуществлять уголовное преследование;
- НЕ МОЖЕТ аннулировать судебное решение;
- НЕ МОЖЕТ обжаловать судебное решение, от имени любой из сторон;
- НЕ МОЖЕТ инициировать пересмотр и возобновление дел в суде;
- НЕ МОЖЕТ представлять интересы заявителя в судебной инстанции;
- НЕ МОЖЕТ возмещать причиненный материальный и моральный вред.



X. Применимое законодательство

В своей работе Совет руководствуется:

- Конституцией Республики Молдова;
- Законом об обеспечении равенства № 121 от 25.05.2012 г.;
- Законом о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства № 298 от 21.12.2012 г.;
- международными стандартами и положениями в области прав человека.

КЕРІВНИЦТВО ЗАЯВНИКА



I. Хто ми? З якою метою? Чим ми займаємося?

ХТО МИ?

Рада з попередження і ліквідації дискримінації та забезпечення рівності є незалежним державним органом, заснованим Законом про забезпечення рівності за № 121 від 25 травня 2012 р. Рада є колегіальним органом, члени якого призначаються Парламентом Республіки Молдова терміном на 5 років. Рада діє на умовах неупередженості та незалежності від державних органів влади.

З ЯКОЮ МЕТОЮ?

Рада була заснована з метою попередження і боротьби з дискримінацією, а також забезпечення рівності для всіх осіб, які перебувають на території Республіки Молдова.

ЧИМ МИ ЗАЙМАЄМОСЯ?

Діяльність Ради спрямована на попередження дискримінації, захист від дискримінації та просування рівних можливостей.

ПОВНОВАЖЕННЯ РАДИ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ:

- аналізує проекти законів і нормативних актів, політики і чинне законодавство на відповідність стандартам недискримінації;
- здійснює моніторинг виконання законодавства в цій сфері;
- розробляє рекомендації загального характеру щодо попередження та боротьби з дискримінацією і зниження рівня нетерпимості щодо осіб, які підпадають під дію закону;
- збирає інформацію про масштаби, стан і тенденції феномена дискримінації, а також проводить дослідження і складає звіти.

ПОВНОВАЖЕННЯ РАДИ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ:

- розглядає скарги осіб, які вважаються жертвами дискримінації;
- сприяє мирному вирішенню конфліктів, що виникають у результаті вчинення дискримінаційних дій;
- виявляє правопорушення з елементами дискримінації відповідно до положень Кодексу про адміністративні правопорушення;
- доводить до відома органів кримінального переслідування випадки вчинення дій, що містять елементи злочинів.

ПОВНОВАЖЕННЯ РАДИ У СФЕРІ ПРОСУВАННЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ:

- сприяє підвищенню ступеня інформованості та обізнаності суспільства з метою ліквідації всіх форм дискримінації в контексті демократичних цінностей;
- співпрацює з міжнародними організаціями, уповноваженими у сфері запобігання та боротьби з дискримінацією.

Рада виконує й інші функції, передбачені ст. 12 Закону про забезпечення рівності за № 121 від 25.05.2012, а також Законом про діяльність Ради за № 298 від 21.12.2012.



II. Хто може звернутися до Ради?

Будь-яка особа, яка вважає себе жертвою дискримінації, може звернутися до Ради зі скаргою. Скарга подається або від свого імені, або в інтересах іншої особи (лише за її згоди), чи в інтересах групи осіб або спільноти. Скарга подається особисто чи через представника, що діє згідно з чинним законодавством.

Рада також може бути сповіщена про факти дискримінації профспілкою або громадською організацією, що діє у сфері просування і захисту прав людини. Закон дозволяє подати скаргу до Ради будь-якій особі, яка має законний інтерес в боротьбі з дискримінацією і представляє особу, групу осіб чи спільноту, проти якої були скоєні дискримінаційні дії.



III. Що повинна містити скарга?

Скарга, складена в письмовому вигляді, повинна містити:

- ідентифікаційні дані особи, яка її подала;
- ідентифікаційні дані особи/установи, яка імовірно вчинила дискримінаційні дії;
- опис дискримінаційних дій із зазначенням елементів заявленої форми дискримінації;
- дату і підпис заявника;
- відповідні докази.



IV. Як ви можете звернутися до Ради?

Скарга може бути подана:

- поштою або особисто за адресою: Республіка Молдова, MD-2004, Кишинів, пр-т Штефана чел Мареша Сфинт, 180, каб. 405;
- електронною поштою: info@egalitate.md (з підписом заявника);
- з використанням онлайн бланка, доступного на сторінці www.egalitate.md;
- за номером факсу (022) 212 817;
- у ході особистого прийому, який здійснюють члени Ради. Запис на прийом проводиться завчасно, за номером телефону (022) 212 817.



УВАГА!

Скарга повинна бути подана до Ради протягом одного року з дня вчинення дискримінаційних дій чи з дня, коли стало відомо про їх скоєння.

Рада не розглядає скарги, що містять образливі та нецензурні вирази, анонімні скарги, а також скарги, які написані нерозбірливим почерком.



V. З якою скаргою можна звернутися до Ради?

Рада може розглядати тільки скарги щодо припустимого факту дискримінації. Будь-який факт дискримінації, про який повідомляється Раді, повинен бути пов'язаний з ознакою, захищеною законом. Захищені законом ознаки передбачені ст. 1 Закону про забезпечення рівності за № 121 від 25. 05. 2012, а також іншими законодавчими актами.

КЕРІВНИЦТВО ЗАЯВНИКА

До захищених ознак належать:

- раса;
- колір шкіри;
- національність;
- етнічне походження;
- мова;
- релігія чи переконання;
- ВІЛ-статус;
- місце реєстрації / проживання;
- материнство;
- соціальне походження;
- стать;
- вік;
- обмежені можливості (інвалідність);
- погляди;
- політична приналежність;
- майновий стан;
- сексуальна орієнтація;
- стан здоров'я;
- членство в профспілці чи участь у профспілковій діяльності;
- будь-яка інша подібна ознака.

Наприклад:



Раса, колір шкіри, етнічне походження

Мені було відмовлено в оренді банкетного залу, тому що я ром.



Національність

Мені було відмовлено в оренді квартири, тому що я турок за національністю.



Релігія або переконання

Випускний іспит було призначено на суботу. Відповідно до моїх релігійних переконань я не можу відвідувати навчальний заклад у цей день. Не зважаючи на мої прохання, мені не дозволили перенести іспит на інший день тижня.



Стать

Так як я жінка, у мене нижча заробітна плата, у порівнянні з моїм колегою-чоловіком, який виконує схожу роботу.



Вік

Банки відмовляють мені в видачі споживчого кредиту через мій похилий вік.



Обмежені можливості (інвалідність)

Моя дитина пересувається в інвалідному візочку. Через відсутність з'їздів та адаптованих туалетів в освітньому закладі, він не може вільно пересуватися та брати участь у заходах нарівні з іншими дітьми.



Погляди

Я займаю активну позицію щодо актів корупції в одній установі. Цю позицію я неодноразово висловлював публічно. Коли я звернувся в цю установу за послугами, ставлення до мене було поганим.

**Політична приналежність**

У нашому селі примар (мер) приймає членів своєї партії негайно та без черги, а від інших громадян вимагається попередній запис на прийом за декілька днів.

**Місце проживання**

Мені було відмовлено у працевлаштуванні, через те що у мене немає прописки в місцевості, де знаходиться роботодавець.

**Соціальне походження**

Мені було відмовлено в нотаріальній послугі, через те що я безхатченко.

**ВІЛ-статус**

Мені було відмовлено в госпіталізації до лікарні за місцем проживання, у зв'язку з тим, що я ВІЛ-позитивний, і для «таких, як я» існують спеціалізовані медичні установи.

**Приналежність до профспілки**

З того моменту, як я став членом профспілки, мені двічі відмовили у підвищенні.

**Сексуальна орієнтація**

Мене не пропустили в нічний клуб, через те що мій / моя партнер / партнерка тієї ж статі, що і я.

**Материнство**

Роботодавець відмовився продовжувати мій індивідуальний трудовий договір, дізнавшись, що я вагітна, хоча до цього моменту контракт продовжувався кожного разу, і моя посада не скорочується.

**Мова**

Мені було відмовлено у працевлаштуванні через мій акцент, хоча я володію державною мовою.

**УВАГА!**

Список згаданих вище ознак не є вичерпним. Він може доповнюватися іншими ознаками, встановленими національним або міжнародним законодавством. Словосполучення «будь-яка інша подібна ознака» не є саме по собі захищеною ознакою. Для того, щоб послатися на це положення, заявник повинен пояснити, в чому полягає вказана ознака і яким чином вона захищена.

Рада розглядає і дає оцінку лише фактам, які можуть бути віднесені до тієї або іншої форми дискримінації, які передбачені ст. 2 Закону про забезпечення рівності.

Формами дискримінації є:

- пряма дискримінація;
- непряма дискримінація;
- дискримінація за асоціацією;
- расова сегрегація;
- домагання;
- підбурювання до дискримінації;
- віктимізація.

Пряма дискримінація характеризується такими елементами:

1. наявність менш сприятливого поводження (виключення, розрізнення, відмова, перевага);
2. у порівнянні з іншою особою чи групою осіб у співмірній ситуації;
3. за наявності захищеної законом ознаки;
4. за наявності обмеженого права.



Наприклад,

двоє дітей повинні піти в дитячий садок.

Одну дитину приймають, а іншу – ні, оскільки у неї цукровий діабет.

Непряма дискримінація характеризується такими елементами:

1. наявність будь-якої очевидно нейтральної умови, дії, критерію чи практики (вимога, що застосовується до всіх);
2. ця умова ставить одну особу/групу осіб в менш сприятливе становище порівняно з іншою особою/групою осіб;
3. за захищеною законом ознакою.



Наприклад,

внутрішній регламент одного підприємства містить без об'єктивного обґрунтування положення, згідно з якими співробітники з частковою зайнятістю не можуть

скористатися певними перевагами. Якщо більшість співробітників з частковою зайнятістю на підприємстві є жінками, то тоді має місце непряма дискримінація за ознакою статі.

Дискримінація за асоціацією:

будь-який акт дискримінації, здійснений проти особи, яка, хоча і не є частиною категорії, визначеною за встановленими законом ознаками, але ця особа пов'язана з однією чи кількома особами, які належать до цієї категорії осіб.



Наприклад, батько/мати, який/ка доглядає дитину з обмеженими можливостями, звільнений/на, через те що роботодавець незадоволений його/її частими виходами на лікарняний за догляд за дитиною.

Расова сегрегація характеризується такими елементами:

1. будь-яка дія чи бездіяльність, яка прямо чи опосередковано;
2. призвела до поділу або розрізненню осіб;
3. за ознаками раси, кольору шкіри, національної або етнічної приналежності.



Наприклад, розподіл дітей у різні класи за етнічним походженням – молдован в один клас, ромів – в інший.

Підбурювання до дискримінації характеризується такими елементами:

1. будь-яка поведінка, за допомогою якої особа чинить тиск чи проявляє певну поведінку (слід описати поведінку особи);
2. з метою дискримінації третьої особи (мається на увазі, що поведінка має спонукати до виключення, обмеження, переваги або відмінності в правах і свободах особи чи групи осіб);
3. за захищеною законом ознакою.



Наприклад, директор нічного розважального закладу вимагає від охоронців не пускати в заклад осіб гомосексуальної орієнтації.

Домагання характеризується наступними елементами:

1. небажана поведінка (описати, в чому вона полягає);
2. яка призводить до створення недоброчинних, ворожих, принизливих чи образливих умов;
3. метою чи результатом яких є приниження гідності особистості (підтвердити і пояснити, яким чином було принижено гідність);
4. за захищеною законом ознакою.



Наприклад, у чоловічому колективі, в якому працює тільки одна жінка, часто звучать образливі жарти щодо жінок та/або на відному місці виставляються непристойні фотографії.

Віктимізація характеризується такими елементами:

1. будь-яка дія чи бездіяльність, що супроводжується негативними наслідками;
2. яка стала результатом подачі скарги або подання позову до судової інстанції з метою забезпечення застосування положень Закону про забезпечення рівності, а також надання інформації, в тому числі свідчення, які стосуються скарги або позову, поданих іншою особою.



Наприклад, особа, яка звернулася до Ради зі скаргою про домагання з боку директора, була відразу звільнена, як тільки той дізнався про скаргу.



УВАГА!

Закон про забезпечення рівності за №121 від 25.05.2012 передбачає в якості способів забезпечення рівності: позитивні заходи та розумну адаптацію.

Позитивні заходи характеризуються такими елементами:

1. тимчасові спеціальні заходи;
2. які вживаються органами на користь особи чи спільноти;
3. спрямовані на забезпечення їх природного розвитку і ефективної реалізації рівних можливостей в порівнянні з іншими групами осіб чи спільнотами.



Наприклад, на одному підприємстві чоловіки становлять 80% від загального числа співробітників. Підприємство прийняло рішення щодо кадрової політики, згідно з яким при найманні на роботу надається перевага жінкам у разі, якщо обидва кандидати набрали однаково кількість балів. Це положення буде застосовуватися, поки жінки не досягнуть 45% від загального числа співробітників. Цей захід має на меті досягти гендерної рівності на підприємстві.

Розумна адаптація характеризується наступними елементами:

1. будь-яка необхідна і адекватна зміна або адаптація;
2. яка не зобов'язує до надмірного чи невиправданого рішення;
3. коли це необхідно в конкретному випадку для забезпечення реалізації прав і основних свобод на рівних умовах.

Необґрунтована відмова підприємства впровадити заходи щодо розумної адаптації являє собою дискримінацію.



Наприклад, роботодавець відмовляє співробітнику з обмеженими можливостями в проханні про поліпшення освітлення робочого місця.

VI. Як і що слід довести при зверненні до Ради?

Особа (заявник/заявниця), яка звертається до Ради зі скаргою про ймовірну дискримінацію, має вказати факти і надати можливі докази, які дозволять встановити презумпцію дискримінації. Дана дія передбачає опис обставин, які вказують на складові елементи тієї чи іншої з описаних вище форм дискримінації.



УВАГА!

На підтвердження заявлених тверджень Раді можна надати будь-які докази, включаючи аудіо- та відеозаписи або статистичні дані. Якщо доведення здійснюється за допомогою аудіо- та відеозаписів, слід докласти їх копії. На слухання можуть бути викликані свідки, фахівці чи експерти.



VII. Яка процедура розгляду скарг?

Після реєстрації, на підставі скарги відкривається справа, якій присвоюється номер. Потім справа передається одному з п'яти членів Ради, який є членом-доповідачем у справі. У розслідуванні справи члену-доповідачеві допомагає юрист адміністративного апарату Ради.

Член-доповідач разом з юристом перш за все перевіряють, чи відповідає скарга вимогам закону і чи можна на підста-

ві змісту скарги встановити презумпцію дискримінації. Даний етап називається перевіркою допустимості.

Неприйнятною визнається скарга, яка:

- не містить ім'я, прізвище та адресу заявника;
- була подана з порушенням строку давності;
- була подана від імені іншої особи без його/її згоди;
- не відноситься до компетенцій Ради;
- неможливо встановити особу, яка вчинила акт дискримінації;
- предмет скарги не обґрунтований відповідно до сфери застосування Закону про забезпечення рівності;
- є повторною, яка не містить нових відомостей і доказів.

Залежно від конкретних обставин справи член-доповідач може розпорядитися про збір додаткової інформації. Після визнання скарги допустимою вона розглядається по суті.

При розгляді скарги по суті запрошуються сторони (заявник, відповідач і, в разі потреби, зацікавлені особи). Слухання є відкритим. Слухання може бути оголошено закритими з метою захисту інформації, яка становить державну, комерційну таємницю, та іншої інформації, розголошення якої заборонено законом. На вимогу заявника, відповідача чи зацікавленої особи скарга може бути розглянута на закритому засіданні для запобігання розголошення інформації щодо інтимних сторін життя, яка зачіпає честь, гідність, професійну репутацію чи стосується інших обставин, що можуть завдати шкоди інтересам учасників засідання, громадському порядку чи моральності.

Сторони мають право скористатись допомогою адвоката або уповноваженого представника. Повноваження адвоката мають бути підтверджені мандатом. Повноваження представника мають бути підтверджені дорученням, засвідченим нотаріально.

Сторони мають право користуватись послугами перекладача. Якщо вам потрібен перекладач, ви маєте повідомити про це Раду за 5 днів до початку слухання.

Сторони мають права запрошувати свідків. Свідки повинні мати документ, що посвідчує особу. Сторона зобов'язана забезпечити присутність свідка на слуханні.

Під час слухання член-доповідач заслуховує сторони, свідків та ставить уточнюючі запитання.

Після заслуховування та розгляду всіх матеріалів, відомостей і документів, пов'язаних з дискримінаційними діями, член-доповідач складає проект рішення, який подається Раді для обговорення. Рада проводить обговорення в закритому засіданні. У разі необхідності або якщо того вимагає особлива складність справи, рішення може бути прийнято після декількох засідань. Рішення приймається голосами трьох членів і підписується членами, які брали участь у його ухваленні. У разі рівного розподілу голосів рішення вважається неприйнятним і розгляд справи відкладається. Після ухвалення рішення редагується, підписується і направляється сторонам.



VIII. Які строки розгляду скарги?

Беручи до уваги складність процедури, розгляд скарги, поданої до Ради, триває до 90 днів.



ІХ. Чого не може робити Рада?

У процесі розгляду скарг Рада:

- НЕ МАЄ ПРАВА тлумачити рішення, винесені судовими інстанціями, а також не може висловлюватися про способи тлумачення і застосування закону судовими інстанціями;
- НЕ МОЖЕ здійснювати кримінальне переслідування;
- НЕ МОЖЕ анулювати судові рішення;
- НЕ МОЖЕ його оскаржити від імені будь-якої зі сторін;
- НЕ МОЖЕ ініціювати перегляд і відновлення справ у суді;
- НЕ МОЖЕ представляти інтереси заявника в судовій інстанції;
- НЕ МОЖЕ відшкодовувати заподіяну матеріальну та моральну шкоду.



Х. Законодавство, яке застосовується

У своїй діяльності Рада керується:

- Конституцією Республіки Молдова;
- Законом про забезпечення рівності за № 121 від 25.05.2012 р.;
- Законом про діяльність Ради з попередження і ліквідації дискримінації та забезпечення рівності за № 298 від 21.12.2012 р.;
- міжнародними стандартами та положеннями у сфері прав людини.

DANIŞANIN
EL KİTABI



I. Kimiz biz? Ne neetlän? Ne yapêriz?

KİMİZ BİZ?

Kurul – baamsız devlet organıdır, angısı kuruldu Denklik saalamak için Kanonnan № 121 – 2012 y. 12 may. Kurul bir kolejal organdır, angısının azalarını kaavileer Moldova Respublikası Parlamenti 5 yıla. Kurul çalışêr tarafsızça hem devlettän baamsız olarak.

NE NEETLÄN?

Kurul düzennendi amaçlan diskriminaşyanın önünü almaa hem onunnan güreşmää, hem dä saalamaa Moldova Respublikası topraanda yaşayan herbir kişinin denkliini.

NE YAPÊRİZ?

Kurulun çalışmaları doorulu: diskriminaşyanın önünü almaa, korumaa diskriminaşyadan hem ilerletmää birtakım kolaylıkları.

DİSKRİMİNAŞYAYI ÖNNEMÄK SFERASINDA ETKİLÄR:

- incelear kanon aktları proektlerinin hem kuvettä bulunan kanonnanın diskriminaşya yapmamak standartlarına uygun olduunu;
- yapêr monitoring, nasıl tamannanêr kanonnan bu sferada;
- hazırlêr genel uurda rekomendaşyaları, nasıl diskriminaşyanın önünü almaa hem diskriminaşyaylan güreşmää hem dä indirmää sabursuzluk uuruu o kişilerä karşı, angıları düşerlär bu kanonun altına;

- toplêr informaşya diskriminaşyanın bükklüü, durumu hem tendenşyaları için, hem dä yapêr aaraştırma hem hazırlêr raport.

DİSKRİMİNAŞYADAN KORUMAK SFERASINDA ETKİLÄR:

- incelear o kişilerin aalaşmaklarını, kim sayılêr diskriminaşya kurbanı;
- yardımcı olêr barışça çözmää konfliktleri, angıları peydanêrlar diskriminaşya yapıldıktan sora;
- üzä çıkarêr diskriminaşya elementlerinnän kanonu çinemekleri Administrativ yaramazlıkları için kodeksä uygun olarak;
- bildirer yuridik ceza organnarına oluşlar için, angılarında var haksızlık elementleri;

DENK KOLAYLIKLARI İLERLETMÄK SFERASINDA ETKİLÄR:

- yardımcı olêr cümnä taa üüsek uurda habersin hem tanısın daavaları hertürlü diskriminaşya formalarını yok edilmesi uurunda demokratiya paallıkları kontekstindä;
- iş birlii yapêr halklararası organizaşyalarlan, angıların var etkileri diskriminaşyanın önünü almaa hem güreşmää diskriminaşyaylan.

Kurul tamannêr başka funktşyaları da, angıları gösterili Denklik saalamak için kanonda № 121 – 25.05.2012 y. hem Kurulun çalışması için kanonda № 298 – 21.12.2012 y.



II. Kim var nasıl danışsın Kurula?

Herbir kişi, kim sayê kendisini diskriminațiya kurbanı, var nasıl danışsın Kurula aalaşmaklan. Aalaşmak veriler ya kendi adından, ya başka bir kişinin adından (sade o kişinin kayıllınnan), ya kişi grupasının ya da topluluk adından. Aalaşmak veriler personal ya da etkili temsilci adından, kuvettä bulunan kanonnara görä.

Kurula taa var nasıl bildirilsin diskriminațiya faktları için sindikat (profsoyuz) tarafından ya da cümnä topluluu tarafından, angısı çalışêr insan haklarının ilerledilmesi hem korunması urunda. Kanon verer kolaylık Kurula versin aalaşmak her kişi, kimin var kanonca interesi güreşmää diskriminațiyaylan hem kim temsil eder kişiyi, kişi grupasını ya da topluluu, angılarına karşı yapılmış diskriminațiya.



III. Ne läüzim olsun aalaşmakta?

Yazılı formada hazırlanan aalaşmakta läüzim olsun:

- aalaşmayı verän kişinin kimlik bilgileri;
- diskriminațiya yaptı sayıklanan kişinin/kurumun kimlik bilgileri;
- diskriminațiya yapımnarının yazdırılması, neredä läüzim gösterilsin bildirilän diskriminațiyanın elementleri;
- data hem aalaşmayı verenin imzası;
- konuyla ilgili inandırıcı argumentlär.



IV. Nasıl danışabilirsiniz Kurula?

Aalaşmayı var nasıl vermää:

- poçtadan ya da personal şu adresä: Moldova Respublikası, MD-2004, Kişinöv, Ştefan çel Mare prospekti 180, kab. 405;
- elektron poçtadan: info@egalitate.md (aalaşanın imzasınan);
- kullannarak on-line blankı, angısını var nasıl bulmaa sayfa-da: www.egalitate.md;
- faks nomerindän (022) 212 817;
- personal audiențiya sırasında, hazırlanan haftalık kabul etmää programasına görä. Kabul etmeyi gerçekleştirler Kurul azaları. Kabula läüzim yazılmaa ilerdän, telefon nomerindän: (022) 212 817.



KUŞKU!

Aalaşmak läüzim verilsin Kurula bir yılın içindä diskriminațiya yapıldıından sora ya da o gündän sora, açan üürenildi onun yapıldı için.

Kurul incelämeer anonim aalaşmakları, angılarında var azarlayıcı ya da süümäk lafları, hem ölelerini, angıları yazılı annaşılmayan el yazısınan.



V. Netürlü aalaşmaklan var nasıl danışmaa Kurula?

Kurul var nasıl incelesin sade aalaşmakları sayıklanan diskriminațiya faktı için. Herbir diskriminațiya faktı, angısı için bildiriler Kurula, läüzim olsun baalı kanon tarafından korunan bir kriteriylän. Kanon tarafından korunan kriteriylär gösterili Denklik saalamak için kanonda № 121 – 25.05.2012 y. hem dä başka uygun kanonnarda.

Korunan kriteriyler bunlar:

- rasa
- deri rengi
- milletlik
- etnik kökeni
- dil
- din ya da görüşler
- HIV (VIÇ)-status
- registratıya/oturma eri
- analık
- soşial kökenleri
- cins
- yaş
- invalidlik (sakatlık)
- görüş
- politika ilişkili
- soşial kökenleri
- seksual orientatıya
- saalık durumu
- sindikat azalı eki sindikat çalışmalarına katılmak
- bunun gibi başka bir kriteriy

Örneklər:



Rasa, deri rengi, etnik kökeni

Bana ret edildi kiralayım banket salonunu o beterä, ani bän çingenäyim deyni.



Milletlik

Bana ret edildi kiralayım bir kvartira, neçinki benim milletim başkadır.



Din eki görüşler

Bana izin verilmedi gireyim ekzamenä diil cumertesi, ama başka bir gün. Cumertesi benim din kurallarına göre bän yakışmêer gideyim üüretim kurumlarına.



Cins

Karı olduüm için benim ödek param taa az, nekadar benim bir adam kolegamın, angısı yapêr benim işimä benzär işi.



Yaş

Benim yaşımın betterinä banklar bana vermeerler tüketim krediti.



İnvalidlik

Üretim kurumuna serbest gidämedii için, benim uşaaam zorlanêr gidiş-dönüştä, bu üzerä katılameêr başka uşaklarlan barabar herbir sıraya, neçinki gezer invalid kolâskasında.



Görüşler

H alanda koruptıyaylan baalı benim aktiv pozitıyam için, angısını bän dayma açıkladım insan önündä, açan bän danışêrim X alanda izmetler kabletmää deyni, bana ilgi gösterilmeer.



Politika ilişkili

Bizim küüyümüzde o partiyaların azaları, angısından seçildi primar, hepsi kablediler audiençiyaya danıştı zaman o saat, kalanı sa lââzım yazılısınar bir beklemäk listasına.



Oturum eri

Beni almadılar işä, neçinki bendä yok registratıya (propiska) o erdä, neredä bulunêr iş verän.



Soşial kökenleri

Bana verilmedi notar izmeti, neçinki bän evsizim.



HIV (VIÇ)-status

Beni almadılar oturdum erä baalı bolniçaya ilaçlanmaa o beterä, ani bän viç-pozitiv, da «benim gibilerinä deyni» varmış özel meditına kurumları.



Zanaat birlii (sindikat)

Zanaat birliinä girdiimdän beeri bana iki kerä ret ettiler karyera merdivenindän ilerlemäk özenmemi.



Sekusal orientatıya

Bana izin vermediler gireyim gecä klubuna o beterä, ani benim partnörüm hep o cinstän.



Analık

İş verän ret etti uzaltmaa benimnän individual iş kontraktını, üürenip, ani bän gebäyim, makarki bundan ileri kontrakt her kerä uzaldıldı, hem bu görev (funkçiya) yok edilmeer.



Dil

Beni almadılar işä o beterä, ani var akçentim, makarki bän bilerim devlet dilini.



KUŞKU!

Yukardaki kriteriylerin listası diil kapalı. Ona var nasıl eklensin başka kriteriyler, angıları belli ediler milli ya da halklararası kanonnarda. Sintagma «bunun gibi başka bir kriteriy» kendi-kendisine diil korunmuş kriteriy. Bu tezisä referans yapmaa deyni, danışan lââzım açıklasın, nedir bu kriteriyin maanası hem nasıl o korunmuş.

Kurul incelee hem kıymet biçer sade faktlara, angıları olabilir diskriminaŕiya forması, nasıl gösterili Denklik saalamak için kanonun 2-ci statyasında.

Diskriminaŕiya formaları bunnardır:

- doorudan diskriminaŕiya;
- dolaylı (doorudan olmayan) diskriminaŕiya;
- asoŕiaŕiyaya göre diskriminaŕiya;
- rasaya göre ayırmıcılık (diskriminaŕiya);
- dakılmak;
- diskriminaŕiyaya f tlemäk;
- viktimitaŕiya (kurbannaŕtırma).

Doorudan diskriminaŕiya:

1. biraz taa hoşsuz davranış, nekadar aalemä (çıkarmak, ayırmak, ret etmäk, beenmäk);
2. başka kişiyä ya kişi grupasına göre benzär durumda;
3. korunmuş kriteriyin olması;
4. kısıtlı/sınırlı hak.



Örnek:

İki uşak läözım gitsin şkolaya. Birini kabledler, öbürünü sä kabletmeerler, neçinki onun etnik kökeni başka.

Dolaylı diskriminaŕiya:

1. açık görünän bir neytral şart, akŕiya, kriteriy ya da praktika (herbirinä uygulanan bir kural);
2. angısı koyêr bir kişiyi/kişi grupasını biraz taa hoşsuz duruma, nekadar başka kişileri/kişi grupasını;
3. korunmuş kriteriyä göre.



Örnek:

Bir işletmenin (firmanın, kurumun) iç reglamentindä obyektiv temellenmedään geçirili ölä kurallar, angılarına göre engelli çalışan zaametçiler (invalidler) yok nasıl kullansınar kimi kolaylıkları. Eer çalışannarın taa çoyu kariysa, ozaman burada var dolaylı diskriminaŕiya cins (karı-adam) kriteriyinä göre.

Asoŕiaŕiyaya göre diskriminaŕiya:

herbir diskriminaŕiya aktı, ani yapılêr o kişiyä, angısı kanona göre makar girmeer korunmuş kriteriyelerin kategoriyasına, ama andırêr kişiyi ya da kişi grupasını, angıları girerler bu kategoriyalara.



Örnek:

Ana ya boba, angısı bakêr engelli (invalid) uşaanı, çıkarıldı iştan, neçinki iş verän beenmeer, ani zaametçi sık-sık çikêr bületenä, hasta uşaanı bakmaa deyni.

Rasaya göre ayırmıcılık (diskriminaŕiya):

1. herbir yapılan iş ya da bişey yapmamak, angısı doorudan ya dolaylı;
2. getirmiş kişilerin bölünmesinä ya ayrılmasına;
3. rasa, deri rengi, milli ya da etnik kökeni kriteriyelerinä göre.



Örnek:

Uşakları bölmää ayırı klaslara etnik kökennerinä göre – moldovannarı bir klasa, romnarı (çingeneleri) başka klasa.

Diskriminaŕiyaya f tlemäk:

1. herbir davranış, angısınan kişi yapêr baskı eki gösterer belli davranış (läözım yazdırmaa kişinin davranışını);
2. neetleneräk yapmaa diskriminaŕiya üçüncü kişiyä (sayıklanêr, ani bu davranış çıkarmaya, ayırmaya, ret etmeyä, beenmeyä kişinin ya da kişi grupasının farklı haklarına eki serbestliklerine fitlemäktir);
3. kanon tarafından korunmuş kriteriyä göre.



Örnek:

Gecä iilenmäk kurumunun direktoru buyur eder korumacılar izin vermesinnär girmää başka türlü seksual orientaŕiyalı kişilerä.

Dakılmayı gösterer bölä elementlär:

1. istenmeyän davranış (yazdırmaa, netürlü konkret);
2. angısı götürer hoşsuz, kinni, aşaalayıcı eki azarlayıcı ortala;;
3. angısının neeti ya da sonucu – kişini namını aşaalamaa (açıklamaa, nasıl aşaalanmış kişinin namı);
4. kanon tarafından korunmuş kriteriyä görä.



Örnek:

Adam kolektivindä, neredä çalışêr sade bir karı, dayma sölenen karıları azarlayan şakalar hem/ya da açık erdä koyulêr ayıp fotografıyalar.

Viktimizaçıyayı gösterer bölä elementlär:

1. herbir yapılan iş ya da bişey yapmamak, angısı götürer negativ oluşlara;
2. ani oldular aalaşmanın eki daava instançıyasına verilän dilekçenin, neetlän saalamaa Denklik saalamak için kanonun uygulanmasını eki informaçıya verilmesinin sonucu, bu sayıda marturluk açıklamaları, angıları ilgili başka kişinin verdii aalaşmaya eki dilekçeyä.



Örnek:

Direktorun tarafından sayıklanan dakılması için aalaşmaklan Kurula danışan kişi o saat iştan çıkarıldı, açan direktor üürendi onun aalaşması için.



KUŞKU!

Denklik saalamak için kanon № 121 – 25.05.2012 y. gösterer denklik saalamanın formları gibi: pozitif ölçülär hem akıla uygun adaptaçıya.

Pozitiv ölçüleri gösterer bölä elementlär:

1. geçici spețial ölçülär;
2. angılarını uygulêêr cümnä kuvet organnarı;
3. kişi grupasının eki toplumun faydasına;
4. hem doorudulu onnarın ilerlemesine hem denk kolaylıkların faydalı gerçekleştirilmesine, bakarak başka kişi grupalarına hem toplumlarına.



Örnek:

Bir işletmedä çalışannarın bütün sayısından 80% adam. İşletmä kadra politikasında aldı bir karar, angısına görä işä alarkan, ilkin teklif ediler karılara, eer iki kandidat aldıysa hep okadar punkt. Bu kural uygulanacak taa karıların sayısı olmayınca çalışannarın sayısından 45%. Bu akçıyanın amacı – işletmedä olsun gender denklii.

Akıla uygun adaptaçıyayı gösterer bölä elementlär:

1. hertürlü läüzimni hem uygun diıştirmäk eki adaptaçıya;
2. angısı zorlamêêr almaa ölçüsüz eki argumentsiz karar;
3. ani läüzimni konkret durumda denk şartlarda saalamaa hakları hem temel serbestlikleri.

İşletmenin ret etmesi uygulamaa akıla uygun adaptaçıyaylan baalı ölçüleri sayılêr diskriminaçıya.



Örnek:

İş verän kayıl olmêêr karşı gitmäê engelli (invalid) çalışana, angısı baş urêr taa ii şafklansın onun iş eri.



VI. Nasıl hem ne läüzim argumentlemää (inandırmaa) Kurula danışmakta?

Kurula danışan kişi, angısı aalaşêr, ani onun sayıklamasına görä ona yapılêr diskriminaçıya, läüzim göstere faktları hem inandırıcı argumentleri, aniki belli etmää diskriminaçıya prezumpçıyasını. Bu yapımda düşünüler durumun yazdırılması, angısı gösterer yukarda yazdırılan bir diskriminaçıya formlarının komponentlerini.



KUŞKU!

Bildirmeleri desteklemek için Kurul var nasıl versin hertürlü argumentleri, bu sayıda audio- hem videoyazımları ya da statistika informaçiyasını. Eer argumentlemek yapılsa yazımların yardımınan, eklener onnarın kopyaları. Olur çaarılsın uzmanlar eki ekspertlär.



VII. Nesoydur aalaşmayı incelemek proçedurası?

Registraçiyadan sora, aalaşmak temelindä açılêr proçes, angısına veriler nomer. Sora proçes veriler Kurulun beş azasından birisinä, angısına deniler proçesin dokladçı azası. Proçesi aaraştırmaa deyni dokladçı azaya yardım eder Kurulun administrativ aparatının yuristi.

Dokladçı aza yuristlän barabar en ilkin bakêr, aalaşmak uygun mu kanon şartlarına, hem var mı nasıl aalaşmanın temelindä belli etmää diskriminaçiya prezumpçiyasını. Bu etapa deniler olurluk kontrolü.

Olursuz sayılêr aalaşmak:

- angısında yok danışanın adı hem adresi;
- angısı verili zaman limitinä uygun olmayarak;
- angısı verili başka kişinin adından, o kişinin kayıllıını almadan;
- angısı girmeer Kurulun kompetençiyasına;
- angısına görä yok nasıl belli edilsin diskriminaçiya aktını yapan kişi;
- angısının obyektı Denklik saalamak için kanonun uygulamak sferasında temellenmemiş;
- angısı tekrarlanêr, vermeyeräk eni bilgi hem argument.

Proçesin individual nüanslarına görä, dokladçı aza var nasıl istesin ek informaçıyanın toplanmasını. Eer aalaşmak tanırsa olurlu, ozaman inceleeirlär onun özünü.

Aalaşmayı incelärkän, çaarılêrlar taraflar (danışan, cevaplayıcı hem, lääzımsa, ilgili kişilär). Seslemeklär yapırlar açık. Onnarı var nasıl bildirsinnär kapalı, eer lääzımsa korumaa devlet, komerçiya eki başka sekreti ya da ölä informaçıyayı, angısının bildirilmesi kanon tarafından yasaktır. Danışanın, cevaplayıcının eki ilgili kişinin istediinä görä aalaşmak var nasıl incelensin, aniki açmamaa intim karakterli informaçıyayı, angısı var nasıl dokunsun toplantıya katılannarın namına, namuzuna, zanaat reputaçiyasına eki başka aspektlerä, angıları var nasıl zarar gertirsin katılannara, cumnä düzeninä eki moralına.

Seslemek toplantısında dokladçı aza sesleer tarafları hem koyêr açıklayan soruşları.

Seslemektän sora dokladçı aza inceleeer bütün diskriminaçiya yapımlarınan ilgili bilgileri hem dokumentleri hem hazırlêr kararın proektini, angısı veriler Kurul danışmak toplantısı için. Toplantı geçer kapalı formatta, ona katılêrlar sade Kurul azaları. Eer oluş ayrıca zorsa hem karışıkça, karar var nasıl alınsın birkaç toplantıdan sora. Karar alınêr üç azanın sesinnän hem imzalanêr toplantıda pay alan azaların tarafından. Sora karara yapırlêr redakçiya gramatika tarafından, imzalanêr da yollandırılêr taraflara.



VIII. Nekadar vakıt sürter aalaşmanın incelenmesi?

Hesaba alarak proçeduranın karışıklıını (zorluunu), Kurula verilän aalaşmanın incelenmesi sürter 90 günä kadar.



IX. Ne yapamaz Kurul?

Aalařmaları incelemek sırasında Kurul:

- YOK NASIL yorumnasın daava instanřiyalarının tarafından alınmıř kararları hem dā yok nasıl aēıklasın, netürlü daava instanřiyaları lâāzım yorumnasınnar hem uygulasinnar kanonu;
- YOK NASIL gerēekleřtirsın ceza proēduralarını;
- YOK NASIL anulat etsin daava kararını, hiē bir tarafın adından versin apelāřiya hem yok nasıl giriřtirsın proēslerin daavada enidān bakılmasını;
- YOK NASIL temsil etsin danıřanın intereslerini daava instanřiyasında;
- YOK NASIL karřılasın material hem moral zararı.



X. Kullanılabilir kanonnar

- Moldova Respublikası Konstitütyası;
- Denklik saalamak için kanon № 121 – 25.05.2012 y.;
- Diskriminařyanın önünü almak hem onunnan güreřmek urunda Kurulun çalıřması için kanon № 298 – 21.12.2012 y.

РЪКОВОДСТВО
НА ЗАЯВИТЕЛЯ



I. Кой сме ние? Какво правим? С каква цел?

КОИ СМЕ НИЕ?

Съветът е независим държавен орган, учреден посредством Закона за осигуряване на равенство № 121 от 25 май 2012 г. Съветът е колегиален орган, чийто членове се назначават от Парламента на Република Молдова за срок от 5 години. Съветът действа въз основа на безпристрастност и независимост от страна на държавните органи.

С КАКВА ЦЕЛ?

Съветът е учреден с оглед предотвратяване и борба с дискриминацията, както и осигуряване на равенство за всички лица, пребиваващи на територията на Република Молдова.

КАКВО ПРАВИМ?

Дейността на Съвета е насочена към: предотвратяване на дискриминацията, защита от дискриминация и насърчаване на равни възможности.

ПРАВОМОЩИЯ, КАСАЕЩИ ПРЕДОТВРАТЯВАНЕТО НА ДИСКРИМИНАЦИЯ:

- разглежда съответствието на законопроектите и наредбите, политиките и действащото законодателство със стандартите за недискриминация;
- наблюдава начина на прилагане на законодателството в тази област;
- прави препоръки от общ характер относно предотвратяването и борбата с дискриминация и намаляването на нетърпимостта към лицата, попадащи под действието на закона;

- събира информация за степента, състоянието и тенденцииите на феномена на дискриминация, както и провежда проучвания и прави доклади.

ПРАВОМОЩИЯ, КАСАЕЩИ ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ:

- разглежда жалбите на лицата, смятани за жертви на дискриминация;
- съдейства за мирно разрешаване на конфликти, произтичащи от извършването на дискриминационни действия;
- идентифицира нарушения с елементи на дискриминация в съответствие с разпоредбите на Кодекса за административни нарушения;
- известява органите на наказателно преследване в случаите на извършване на актове, съдържащи елементи на престъпления.

ПРАВОМОЩИЯ, КАСАЕЩИ НАСЪРЧАВАНЕТО:

- съдейства за обществената осведоменост и осъзнаване с цел да се премахнат всички форми на дискриминация в контекста на демократичните ценности;
- сътрудничи с международни организации, оторизирани да предотвратяват и да се борят с дискриминация.

Съветът изпълнява и други функции, предвидени в чл. 12 от Закона за осигуряване на равенство № 121 от 25.05.2012 г., както и в Закона за дейността на Съвета № 298 от 21.12.2012 г.



II. Кой може да се обърне към Съвета?

Всяко лице, което се смята за жертва на дискриминация, може да подаде жалба до Съвета. Жалбата се подава от свое име, в интерес на друго лице (само с негово съгласие), или в интерес на група лица или общност. Жалбата се подава лично или чрез представител, упълномощен в съответствие с действащото законодателство.

Съветът също може да бъде уведомен относно дискриминация от синдикат или обществена организация, работещи в областта на насърчаване и защита на правата на човека. Законът позволява на всяко лице, което има законен интерес в борбата с дискриминация и което представлява лице, група лица или общност, срещу които са извършени дискриминационни действия, да подаде жалба до Съвета.



III. Какво трябва да съдържа жалбата?

Жалбата, изготвена в писмен вид, трябва да съдържа:

- идентификационни данни на жалбоподателя;
- идентификационни данни на лицето/учреждението, за което се предполага, че е извършило дискриминационни действия;
- описание на дискриминационните действия с посочване на елементи от заявената форма на дискриминация;
- дата и подпис на заявителя;
- съответни доказателства.



IV. Как можете да се обърнете към Съвета?

Жалбата може да се подаде:

- чрез поща или лично на адрес: Република Молдова, MD-2004, Кишинев, бул. Щефан чел Маре ши Сфънт 180, каб. 405;
- чрез електронна поща: info@egalitate.md (с подпис на заявителя);
- с използване на он-лайн бланка, достъпна на уеб-страницата: www.egalitate.md;
- чрез факс на номер (022) 212 817;
- чрез лично посещение, в съответствие със седмичния график за посещения. Посещенията се извършват от членове на Съвета. Записването за посещение се извършва предварително, на телефонен номер (022) 212 817.



ВНИМАНИЕ!

Жалбата трябва да се подава до Съвета в срок една година от деня на извършването на дискриминационното действие или от деня, когато е станало известно за неговото извършване.

Съветът не разглежда анонимни жалби, жалби, съдържащи обидни или неприлични изрази, както и тези, които са написани с нечетлив почерк.



V. С какви жалби можете да се обърнете към Съвета?

Съветът може да разглежда само жалби за предполагаемия факт на дискриминация. Всеки факт на дискриминация, докладван на Съвета, трябва да бъде определен с някакъв при-

знак, защитен от закона. Признаците, защитени на законодателно ниво, са предвидени в чл. 1 от Закона за осигуряване на равенство, както и от други съответни закони, а именно:

- раса;
- цвят на кожата;
- националност;
- етнически произход;
- език;
- религия или убеждения;
- имуществено положение;
- ХИВ-статус;
- адресна регистрация/седалище;
- майчинство;
- членство/нечленство в синдикални организации;
- социален произход;
- сексуална ориентация;
- пол;
- възраст;
- увреждания;
- мнение;
- здравословно състояние;
- политическа принадлежност;
- друг подобен признак.

Например:



Раса, цвят на кожата, етнически произход

Беше ми отказано да наема банкетна зала поради етническата ми принадлежност към ромите.



Националност

Беше ми отказано да наема апартамент, тъй като съм от друга националност.



Религия или убеждения

Не ми беше позволено да положа изпит в друг ден през седмицата, освен в събота, защото според религиозните убеждения, на този ден не мога да посещавам образователната институция.



Пол

Тъй като съм жена, имам по-ниска заплата в сравнение с моя колега, представител на мъжки пол, който изпълнява същата работа.



Възраст

Банките ми отказват в потребителски заем заради моята възраст.



Инвалидност

Поради липса на достъп до образователната институция детето ми изпитва трудности с движението и не може да участва във всички дейности заедно с други деца, тъй като се движи в инвалидна количка.



Мнение

Поради активната ми позиция спрямо корупционните действия в областта X, за която многократно се изказвах публично, когато търся услуги в областта X, натъквам се на неблагоприятно отношение.



Политическа принадлежност

В нашето село членовете на партията, сред които е кметът, се приемат на аудиенция незабавно при обръщане. Останалите трябва да се записват в списъка за очакване.



Местожителство

Беше ми отказано в трудоустрояване, защото нямам разрешение за пребиваване в местността, където се намира работодателят.



Социален произход

Беше ми отказано в нотариална услуга, тъй като съм бездомен.



ХИВ-статус

Беше ми отказано в хоспитализация в болницата на мястото на моята адресна регистрация, защото съм ХИВ-позитивен, и за такива «хора като мен» има специализирани лечебни заведения.



Синдикална принадлежност

От момента, в който станах член на синдикален съюз, два пъти ми беше отказано в движение по кариерата ми.



Сексуална ориентация

Не ми беше позволено да вляза в нощен клуб, защото партньорът/ партньорката ми е от същия пол като мен.



Майчинство

Работодателят отказа да поднови индивидуалния ми трудов договор, след като научи, че съм бременна, въпреки че до този момент договорът бе подновяван всеки път и длъжността не е ликвидирана.



Език

Заради акцента ми беше отказано в трудоустрояване, въпреки че владя държавен език.



ВНИМАНИЕ!

Списъкът с горепосочените признаци не е окончателен. Той може да се допълва с други признаци, установени от националното право или потвърдени чрез международната юриспруденция. Фразата «всеки друг подобен признак» не е само по себе си защитен признак, и за да се позове на този случай, заявителят трябва да обясни какво представлява от себе си посочения признак и как се защитава.

Съветът разглежда и оценява само тези факти, които могат да бъдат приписани към една или друга форма на дискриминация, предвидени в чл. 2 от Закона за осигуряване на равенство.

Формите на дискриминация са:

- пряка дискриминация;
- косвена дискриминация;
- дискриминация по асоциация;
- расова сегрегация;
- тормоз;
- подстрекателство към дискриминация;
- виктимизация.

Пряка дискриминация

1. по-неблагоприятно третиране (изключение, разлика, отказ, предпочитание);
2. в сравнение с друго лице или група лица в аналогична или съпоставима ситуация;
3. наличие на защитен признак;
4. накърнено право.



Например,
две деца трябва да ги запишат на училище. Едното приемат, а другото не, защото е от друг етнически произход.

Косвена дискриминация

1. наличие на някое очевидно неутрално условие, действие, критерий или практика (изискване, приложимо за всички);
2. поставяне на едно лице/група лица в по-неблагоприятно положение;
3. по защитен признак.



Например,
вътрешния правилник на едно предприятие съдържа, без обективна обосновка, разпоредба, съгласно която работниците с непълно работно време не могат да се възползват от определени предимства. Ако по-голямата част от служителите с непълно работно време са жени, тогава е налице непряка дискриминация по полов признак.

Дискриминация по асоциация:

Всяко дискриминационно действие, извършено срещу лице, което въпреки че не е част от категорията лица, определена според защитените признаци, е свързано с едно или повече лица, принадлежащи към тези категории лица.



Например,
родителят, който се грижи за дете с ограничени възможности, е уволнен, тъй като работодателят е недоволен от честите му отсъствия по болничен лист във връзка със здравословното състояние на детето.

Расова сегрегация:

1. каквото и да е действие или бездействие, което пряко или косвено;
2. е довело до разделяне или разлика на лица;
3. по признака на расата, цвета на кожата, националната или етническа принадлежност.



Например,
разделяне на децата на различни класове по етническия им произход – молдованите в един клас, ромите – в друг клас.

Подстрекателство към дискриминация:

1. поведение, при което лицето упражнява натиск или проявява определено поведение (опишете поведението на това лице);
2. с цел да се дискриминира трето лице (подразбира се, че поведението следва да бъде стимул за изключване, ограничаване, предпочитание или различие в правата и свободите на лице или група лица);
3. по защитен признак.



Например,
управителят на нощен клуб изисква от охраната да не позволява достъпа на лица с хомосексуална ориентация.

Тормозът се характеризира със следните елементи:

1. нежелано поведение (да се опише чрез какво се изразява);
2. което води до създаване на неблагоприятна, враждебна, унижителна или обидна ситуация;
3. чиято цел или резултат е да унижи достойнството на лицето (се обяснява как достойнството е понижено);
4. по защитен признак.



Например,
в мъжки колектив, в който работи само една жена, често се чуват обидни шеги за жени и/или неприлични снимки се показват на видно място.

Виктимизацията се характеризира със следните елементи:

1. всяко действие или бездействие, водещо до негативни последици;
2. станало в резултат на подаване на жалба или инициране на съдебно дело в съда с цел прилагане на разпоредбите на Закона за гарантиране на равенство или предоставяне на информация, включително и свидетелски показания, които се отнасят до жалбата или делото, подадено от друго лице.



Например,
лице, подало жалба до Съвета относно предполагаем тормоз от страна на директора, бива уволнено веднага, щом той разбере за жалбата.



ВНИМАНИЕ!

Законът за осигуряване на равенство №121 от 25.05.2012 г. в ал.2 определя други два понятия: положителни мерки и разумна адаптация. Те не са форми на дискриминация, а са начини на фактическо осигуряване на равенство.

Положителните мерки се характеризират със следните елементи:

1. са временни/предварителни мерки;
2. са предприети с цел осигуряване на равенство или компенсирание на недостатъците от дискриминацията;
3. са написани нормативни правила;
4. ясно се показват предпочитанията за определена група.



Например,
в състава на една фирма работят 80% мъже от общия брой служители. Фирмата приема политика по отношение на персонала, според която жените получават привилегии при наемане на работа, ако и двамата кандидати са събрали еднакъв брой точки. Тази разпоредба ще се прилага, докато жените не достигнат 45% от общия брой на служителите. Тази мярка има за цел постигането на равновесие между половете на служителите във фирмата.

Разумната адаптация

предполага всяка необходима и подходяща адаптация или промяна в конкретен случай, за да се улесни упражняването на което и да е право в условията на равенство. Изискванията на разумната адаптация не следва да налагат непропорционална тежест на лицето, което отговаря за исканата промяна / адаптиране.

Неразумният отказ да се предприемат мерки за разумно адаптиране представлява дискриминация.



Например,
работодателят отказва на служителя с ограничени възможности в искането за подобряване на осветлението на работното място.



VI. Как и какво следва да доказваме при обръщането ни към Съвета?

Лицето (заявител), което се обръща към Съвета с жалба за предполагаем факт на дискриминация, трябва да установи презумпцията за дискриминация. Това действие включва описание на обстоятелствата, посочващи съставните елементи на всяка от формите на дискриминация. В зависимост от формата на предполагаемата дискриминация всяка жалба, подадена до Съвета, трябва да съдържа минимална информация, характеризираща всеки елемент, и да представя доказателства, с които разполага.



ВНИМАНИЕ!

В подкрепа на твърденията, на Съвета може да се предоставят всички доказателства, включително аудио- и видео-регистрации или статистически данни. Ако доказателството се извършва с помощта на подобни регистрации, трябва да се приложат копия от тях. При поискване могат да бъдат призовани свидетели, специалисти или експерти.



VII. Каква е процедурата за разглеждане на жалба?

След регистрацията въз основа на жалбата се образува дело, на което се присвоява номер. След това делото се пре-

дава на един от петте членове на Съвета. Членът, получил жалбата за разглеждане, се назначава за докладчик по преписката. При разглеждане на досието докладчикът е подпомаган от служител в административния апарат.

Членът-докладчик заедно с помощника-служител, първо прави проверка, дали жалбата отговаря на изискванията на закона и дали е възможно да се установи въз основа на съдържанието на жалбата, презумпцията за дискриминация. Този етап се нарича проверка на допустимостта.

Жалбата се смята за недопустима, ако:

- не съдържа име, фамилно име и адрес на заявителя;
- е била подадена с нарушаване на срока на давност;
- е била подадена от името на друго лице без негово/нейно съгласие;
- не се отнася до компетенцията на Съвета;
- е невъзможно да се установи личността на лицето, извършило дискриминационното действие;
- има необоснован предмет съотнесено с областта на прилагането на Закона за осигуряване на равенство;
- е повторна, не съдържа нови сведения и доказателства.

В зависимост от индивидуалните обстоятелства по делото членът-докладчик може да нареди събирането на допълнителна информация или допълване на жалбата. След като жалбата бъде обявена за допустима, тя се разглежда по същество.

При разглеждането на жалба по същество страните се канят на изслушвания. Изслушванията са публични. Те могат да бъдат закрити само с цел защита на информация, която представлява държавна, търговска тайна или друга информация, чието разкриване е забранено по закон.

По искане на заявителя, на ответника или на заинтересованото лице, председателят на Съвета може да наложи разглеждането на жалбата в закрито заседание за да се предотврати изтичането на информация, свързана с интимни аспекти на живота, нарушаване на честта, достойнството и професионалната репутация или във връзка с други обстоя-

телства, които могат да навредят на интересите на участниците в събранието, обществения ред или морала.

По време на изслушванията членът-докладчик изслушва противоположните становища на страните и задава уточняващи въпроси.

След като се изслушат и прегледат всичките данни, информацията и документите, свързани с дискриминационни действия или дискриминационно поведение, се изготвя проекторешение, което се внася в Съвета за одобрение на съвещателното заседание.

Заседанията са закрити и се провеждат само с участие на членовете на Съвета. Ако делото е сложно, решението може да бъде взето след няколко съвещателни заседания. Решението се приема с гласуване от трима членове и се подписва от членовете, участвали в неговото приемане. След като бъде прието, решението се редактира граматически, се подписва и се изпраща на страните.



VIII. Какви са сроковете за разглеждане на жалба?

Като се има предвид сложността на процедурата, разглеждането на жалба, подадена в Съвета, може да продължава до 90 дни.



IX. Какво не може да прави Съветът?

В процеса на разглеждане на жалби, Съветът:

- НЕ МОЖЕ да тълкува решенията, взети от съдилищата, нито може да се произнася за начините за тълкуване и прилагане на закона от съдилищата;
- НЕ МОЖЕ да провежда наказателно преследване;
- НЕ МОЖЕ да анулира съдебно решение;
- НЕ МОЖЕ да го обжалва от името на някоя от страните;
- НЕ МОЖЕ да инициира преразглеждане и възобновяване на делата в съда;
- НЕ МОЖЕ да представлява интересите на заявителя в съдебната инстанция;
- НЕ МОЖЕ да обезщетява причинени материални и морални вреди.



X. Приложимо законодателство

В своей работе Совет руководствуется:

- Конституция на Република Молдова;
- Закон за осигуряване на равенство № 121 от 25.05.2012 г.;
- Закон за дейността на Съвета по предотвратяване и отстраняване на дискриминацията и осигуряване на равенство № 298 от 21.12.2012 г.

O SIKHAVIPEN LE MANOŠESQE SAVO DEL I PETIŢIA



I. Kon sam? So khãras? Sostar khãras?

KON SAM?

O Konsilo si ãkh rajmos publikano todino tar i kanuni nr.121 dikhindoj o brakhipen le sajekhipnasqe tar 25 mai'o 2012. O Konsilo si ãkh organo pralicano, le manoša si anaverde le Parlamentostar la Republikaqi Moldova pe ekh mandato de 5 bers. O Konsilo khãrel bukhi andi-l condiťii ceaçe thaj korkore angla le rajmata publikane.

SOS'TAR KHERAS?

O Konsilo sas totino and-o res te asjarel thaj te tjargãrel i discriminaťia, thaj te brakjarel o sajekhimos savore le manošenqe saj si po them la Republikaqi Moldova.

SO KHãRAS?

O Konsilo khãrel bukhi pi-l khadala kharinga: ti asjarel ii discriminaťia, o brakhimos kontral ii discriminaťia thaj te buxlavel le ceaćimata sajekh.

LE ATRIBUŦII PJ KHARINGA DI TJARGAREMASQE:

- prjil te avel sajekh le projecturea pj-l akturea kanune thaj i kanuni de akana la standarturenťa dikhindoj i ne'discriminaťia;
- prjil sar si todini ii kanuni and-o domenio;
- del sfaturea dikhindoj tj asjarel thaj te tjargãrel ii discriminaťia thaj tj parujel o godijsarimos nasul andar le manoš saj si brakhine tar ii kanuni;
- Khidel ii informaťia andar-o fenomeno discriminiqano thaj kherel skhaimata thaj raporturea.

LE ATRIBUËTII PJ KHARINGA LE BRAKHIPNASQE:

- prjil pi-l rojmata dikhindoj le fapturea discriminaqone;
- tol vast te khârel mišto cana arakhleapi fapturea discriminaqone saj khârdeapi;
- penel kâ kârdinepe contraventii kaj si discriminația sar dikhâlpe and-o Kodoxu Contravençionalo;
- zanarel le rajmata manošikane cana kârdinepe fapturea dikhinde and-i kanuni penalno.

LE ATRIBUËTII PJ KHARINGA DI BUXLEAVERIMASQE:

- tol vast te kâren le manošen te akhjaren kâ trâbul te tjargâren ii discriminația, and-o kontekto le demokrațiaqe;
- Kârel bukhi le rajmatenta internatjonalno anda-r o domenio caj te ašjaren thaj te tjargâren ii discriminația.

Le Konsilo's siles thaj aver atributii dikhindoj and-o art.12 katar ii Kanuni saj brakhiarel o sajekhipen co nr.121 tar 25.05.2012, sar i Kanuni dikhindoj i bukhi le Konsilosqo nr.298 tar 21.12.2012.



II. Kon daštil te jal po Konsilo?

Seavoro o manoš savo godisarelpi discriminiqano daštil te zanarel o Konsilo. O Rojmos mokâlpi and-i kiro anav, and-o intereso averesqe manosh toko lesqoro voja, and-o intereso jeqesqo grupo manošenge vaj anda-k khetanipen. O Rojmos daštil te avel todino zenuitno vaj ikh reprezentan-to zorjardo tar ii kanuni de akana.

O Konsilo daštil thaj te avel zanardo katar ikh sindikato vaj ikh asociația obštikani sae khârel bukhi and-o domenio savo buxleavel ii brakhipen le hakajanqe le manošesqe. I Kanuni del éeaçimos seavore manoshesqe savo siles ikh interese thamikano te tjargârel i disriminația thaj zanarel ikh manosh, ikh grupo manošenqe, ikh khetanipen kontra sas kherde fapturea discriminaqone, te zanarel o Konsilo.



III. So trâbul te avel and-o rojmos?

And-o rojmos xramosardo trâbul te avel:

- ii informația tar o manoš savo mekhleav o rojmos;
- ii informația le manošesqe/ instituțiaqe saj penelpe kî khârdeau fapturea discriminaqone;
- te penelpe anda-l fapturea discriminaqone thaj ii forma sar sas ii discriminația;
- ii data thaj o lexramosarimos le manoshesqe;
- Le fapturea saj te sikhaen o éeaçimos.



IV. Sar daštis te 3as co Konsilo?

O rojmos daštil te avel todino:

- tar ii pošta vaj 3enutno paj adresa : Republica Moldova, MD-2004, Chişinău, bd. Ştefan cel Mare şi Sfânt 180 of. 405;
- tar ii pošta electricani, paj adresa co e-mail: info@egalitate.md (lexramisarimosa le manoşesqe);
- khaj te lel o formularo on-line: tol ikh rojmos, arakhās po www.egalitate.md;
- tar o faxo co numero le telefonosqe (022) 212 817;
- kana dentu şunipen, sar si o programo qurqorano de şunipnasqo. Il şunipnata denpe kotar le membrurea co Konsilo; Xramomimos le şunipnasqe khärenpe anglal co numero (022) 212 817.



TE NIKHEREN GOGHI!

O rojmos trăbul totino co Konsilo and-o termono de ekh berş catar ii data kana sas khărdi ii fapta discriminaqoni saj e data cana daštisas te destuqe goghi kî sas khărdi;

Ni kam prijnpe pel rojmoata saj naj prin3ardo o manosh, saj linkheren alava kuşimasqere sar thaj alava nedudale;



V. Ku so rojmata daštis te jas co Konsilo?

O Konsilo daštil te priijl pil rojmata saj phenelpi anda-k faptu discriminaqono. Seavore fapta discriminaqoni saj sile phendini co Konsilo trăbul te avel bazisardi pe ikh kriterio brakhino tar ii kanuni. Le Kriterii brakhine tar ii kanuni si ando art.1 katar ii Kanuni saj brakhiarel o sajekhipen, thaj ande aver kanuni vastne sar si:

O SIKHAVIPEN LE MANOŞESQE SAVO DEL I PETIŢIA

- rasa;
- rang;
- selikalipen;
- daring etniqani;
- şib;
- pakhjaimos thaj le godisarimata;
- varvalimos;
- statuto HIV+;
- Kher/ sedio;
- dajkhăripen;
- somdasnipen/ ni'somdasnipen sindicalo;
- daring soćialo;
- orientaćia sexualni;
- sexo;
- berşipen;
- nasfalimos;
- o sastimos;
- godisarimos;
- somdasnipen politiqani;
- thaj aver kriterio kaj amjal;

Īkh exemplo:



Rasa, rang, daring etniqani

Manqă ni dinema ćeaćimos te lau ikh tan anda-r ikh baroghes mamuj sim rom.



Selikalipen

Manqă ni dinema ćeaćimos te lau ikh khăr mamuj sim averiatar selikalipen.



Pakhjaimos saj godisarimata

Manqă ni dinema ćeaćimos te 3au po exameno and-i aver ghes and-o qurqo, numaj sar savutone, mamuj sim aver pakhjaimos thaj and-i gadava ghes ni daştiu te 3au pe sikhajmos.



Sexo

Mamuj me sim 3uvli, pokinenmanqe mai harî di kana mîrî amalosqe savo si murş, thaj kherel bukhi sar miri.



Berşipen

Li Bănci ni kamen te denman-g loje and-i u3ilimaste mamuj o berşipen.



Nasfalimos

Mamuj naj condićii kaj trăbul te aven and-i şkola, miro şau kai si nasvalo le pîrnenca, ni daštil te 3al pe sikhajmos



Godisarimos

Mamuj me marama li coruptijasa anda-r co domenio X, sikavdi de ćirala maşkar le manoş, kana 3au te mangau vok sevipen and-o domenio X piravenmi mantă nasul.

**Somdasnipen politiqani**

And-o thanutno kaj me traiu le somdasne and-o partido savo kherel pakh o primaro kana zan leste po sunimos, akhareli dikdata, thaj colaver manos trabun te aven xramosarime pi lil thaj te azukaren kana kam akharali.

**O Khär**

Ni linema bukhjati mamuj najma viza khäresqä and-o thanutno kaj si o sedio mirä rajesqä.

**Daring soçialo**

Manqä ni dinema ceacimos te zau co notario, mamuj sim ikh manos saj najma khär.

**Statuto HIV**

Manqä ni dinema ceacimos te zau andri co spitalo sa kolesqe khär, mamuj sima-n HIV-u thaj haj "khodola sar ame" si khära specialno anda-mende.

**Somdasnipen sindicalo**

Di kana sim somdasno co sindicato ni linen-manqe duj pusimata mandar saj te vazdinma and-i bukhi.

**Orientatia sexualni**

Ni denma ceacimos te zau and-o clubo raqjaqä mamuj miro/miri somdasno/somdasni si kodolestar sexo sar mandi.

**Dajkhäripen**

Miro raj ni kamljau te lel-ma bukhi maj but kana asundjau kä sim phari, mamuj anglal kadaja ni penelas kançi, thaj haj ii bukhi kadaja naj phandadi

**Šib**

Sim ikh manos alolingvo, mamuj me zanau ii šib thamikani ni simas lino bukhiati kä sasma accento li šibaqä dajakhani.

**TE NIKHEREN GOGHI!**

Naj numa kadala Kriterii, daštin te aven thaj aver Kriterii andi kanuni thamikani, thaj andi kanuni internacionalno. Il alava "aver Kriterii caj amjan" naj ikh kriterio brakhino, thaj ka ti arasel pe kadaja situatia o manos trabul te skhavel si and-o kriterio kadava thaj sar si o brakhino.

O Konsilo kam prjil thaj kam godisarel numa kodolen fapturea kaj daštin te aven andi-k forma or aver discriminaqoni, anda-r kodola kaj si dikhline and-o art. 2 le Kanuni saj brakhiarel o sajekhipen.

Le forme discriminaqone si:

- discriminatia ortakoni;
- discriminatia ni'ortakoni;
- discriminatia paj o jekhipen;
- ulavelimos rasialno;
- tostipen;
- akharipen pi discriminatia;
- ti khäres le manoses victima/Ti käreipi o manos victima.

Discriminatia ortakoni:

1. te avel ikh pirajmos maj nasul (inkhaladipen, nai sajekh, ni khamel, cealjaimos);
2. and-i comparatia le aver manosesa or ikh khetanipen sai sile and-i sa kadea situatia;
3. kana si ikh kriterio brakhino;
4. Hakaj phuravdo.

**Exemplo:**

Dui šavore trabun te zan co sikhaimos. Iekhäs lenlis, tar colavres nici, mamuj o si aver daring etniqani.

Discriminatia ni'ortakoni:

1. kana si ikh regula, ikh kriterio thaj ikh practica kanikani (pusipen kaj tolpi seavorenqe);
2. saj karel maj phari i situatia nesavo manosenqe/khetanipen;
3. paj baza ekhäsqu kriterio brakhino.

**Exemplo:**

O Regulamento andral ikh intreprinderea siles, bi ikh justificatia ceaçi, dikhipen pi kaj le manos khären bukhi pi epašesti nailen nesave avantažea. Kana maj but manos saj khären bukhi pe

epašesti si zuvlea, simen ii situația kana si discriminația ni'ortakoni bazakoni po sexo le zuvleanqe kaj khären bukhi.

Discriminația ni'ortakoni

seavore fapturea discriminaqone khärdine vaś ìkh manoš savo, ni khärel pakh taj le manoš kaj si dikhline thaj le kriteria brakhine, si jekhipime jekhăsa savo mai butența manošenta thaj khären pakh anda-ekh khetanipen manošenqe.



Exemplo:

O Dad savo trăbul te prjil pala o šaoro nasfalo, si dino avri tar i bukhi mamuj lesqoro raj ni silo naisardo c-o dad žal bukhitar butvarea and-o končedio anda-r o nasfalimos li šaoresqo.

Ulevelimos rasialno:

Khäripen or Ni'khäripen ortakono or ni'ortakono savo ñnghärdeav kaj ulavelimoste le manošenqe bazakoni paj rasa, rang, daring selikani, etniqani.



Exemplo:

Ulevelimos le šeaorenqe and-i klasurea ulavelime paj baza etniqani, le gaze and-i klasa, thaj le rom and-i aver.

Akharipen pi discriminația:

1. pirajmos tar savo ìkh manoš tol zor sau khamel ti skhaiel ìkh pirajmos (trăbul te avel phendino o pirajmos le manošesqe);
2. and-o res le discriminațiaqe avre manošes(paj kadaja hakjarelpe co pirajmos trăbul te avel ìkh akharipen pi ulavelimos, aśjaimos, čealjaimos andil hakaja thaj o vestipen le manošesqe thaj ìkh khetanipen);
3. Bazakono po-k kriterio brakhino.



Exemplo:

O raj o mai baro pe ìkh thanutno rakjaqoro, manghăl tar le braknendar te na del čeacimos te den andrî le manoš saj si aver orientația sexualni.

Tostipen – skhaielpe pil kadala elementurea:

1. pirajmos ni'camlo(penelpi andi sosti sas kadava);
2. savo ñnghärdeau thaj khärdeau ìkh medio ni'camlo, nasul, teliardo, thaj degradanto;
3. o res sa-o pirajmos lesqo sas te phuravel o dignipen (penelpi sar phuravdeapi o dignipen);
4. bazakono pe ìkh kriterio brakhino.



Exemplo:

Andi-k khetanipen muršikano kaj si ìkh zuvli, but varea asan zungales tar le zuvleandar/ or ton posterea lazarde and-o biro-o khetano.

Ti khăres le manošes victima/Ti kărelpi o manoš victima – hakjarelpe pal kadala elementurea:

Seavoro khäripen or ni'khäripen, savo ñnghärel pi-l nasulimata pala so sas todi i rojmos thaj sas dini angli and-i kris ìkh khäripen co res ti brakhiarel i Kanuni dikhindoj o brakhipen le sajekhipnasqe thaj and-o res te del informația, savo te penel isi, savo penel isi and-o rojmos savo and-o kheripen dino angli thar aver manoš.



Exemplo:

Îkh manoš ghăleau cu ìkh rojmos co Konsilo dikhindoj abisqe leapi latar o raj o maj baro, vaj kadaua kana aśundeau kadalatar deaula avri bukhiatar.



TE NIKHEREN GOGHI!

I Kanuni nr.121 tar 25 maio 2012 dikhindoj o brakhipen le sajekhipnasqe skhavel aver dui nesave sikhajmata: mapinata laše haj acomodația pe čeačio. Kadala naj formurea discriminaqone, thaj sile mapinata sae brakhiaren o sajekhipen čeačio.

Mapinata laše hakjarenpe pal kadala elementurea:

1. si pe ìkh termenu hantî;
2. sile sar res te brakhinen o sajekhipen thaj te pherel le nasulimata discriminatïaqe;
3. si kanunea xramosarde;
4. si khârdine anda-r ìkh grupo nesavo.



Exemplo:

Andi-k than kaj khâren bukhi le manoş 80% otar si murş. And-o than kodova khârelpi ìkh politika kaj kana te len bukhjati kana si la zuvlea thaj le murşes punktažo sajekh, kham lel la zuvlean bukhjati. Kadaja politika kham avel zj kana zuvlea pe bukhi ni kham aven 45% and-a seavore le manoş. Kadaja politika si kaj te khâren ling maşkar le murş thaj zuvlea pe kodova than bukhiaqoro.

Acomodatïa ćiaći si kana araselpi pi pharudimos savo trâbul thaj ćiaćio, andi-k kazo nesavo, kha te kherel bukhi mişto ìkh hakaj sar penel ii kanuni. Manghimata acomodatïaqe ni trâbul te ton po manoş ìkh pharimos nićiaćio, savo si godorvalo anda-o pharuvimata sae sas mangle.

Kana ni dentu ćeaćimos te khâres mapinata vaş ii acomodatïa pe ćeaćio si discriminatïa.



Exemplo:

O raj o maj baro ni khamel te tol dud maj laşi and-o than kaj khârel bukhi o manoş nasfalimatanta.



VI. Sar thaj so trâbul te skhas and-i proćedura le Konsilosqe?

O Manoş savo zjal co Konsilo cu ìkh rojmos kaj phenel kî sas ìkh fapta discriminaqoni trâbul te khârel ìkh prezumćia discriminatïaqe. Kadava faptu phenel sar sas, sae sikhajen pal elementurea saj sas andi-k forma or aver discminatïa.



TE NIKHEREN GOGHI!

Kaj te nichâras le alavent'a sae phendjan-le, le Konsilo daştis te sikhaveslis seavore le pruvimata, thaj kodola audio, video thaj le statistiqa so sito. Kana o pruvimos khârelpi tal xramosarimata, tolpe ìkh kopija kadalenqe. Kana khames daştis te akhares le manoşen kaj dikhline thaj aşundine, spećialisturea thaj experturea.



VII. Sae si i proćedura de dikhimasqe o rojmos?

O Rojmos pala sosti si xramosardi co Konsilo, denla ìkh numero thaj delpi ekhâste anda-l kodola 5 somdasne paj o Konsilo. O Somdasno savo lel o rojmos te prjil pe leste o silo kodova savo del raporto pe leste. Kana prjilpe po dosaro, paşa o somdasno raportoro beşel ìkh manoş kaj khârel bukhi po aparato administrativo.

O Somdasno raportoro andi-k than le rajesa maj baro, anglal seaveră, prjil kana o rojmos si sar trăbul te avel and-i kanuni thaj kana and-i lati daštis te arakhăs îkh prezumția discriminaqoni. Kadaja etapa buşjolpe kana prjilpe po rojmos kana si laşi, thaj daştin de lenla or nići.

Naj lašo o rojmos kana:

- naj o anav, thaj i adresa le manoşesqo kaj tol o rojmos;
- sas todini pala o termeno kana trăbulas te tonla;
- sas todini vaş aver manoş bi kha te khamel kodova;
- naj informatia vaş le elementurea discriminaqone;
- nij and-i zor le Konsilosqe;
- ni sas sar te prinzares le manoşes savo khârdeao ii fapta discriminaqoni;
- nai pruvimata;
- sas todini butvarea thaj naj informatia haj pruvimata neje.

Kana si or naj informatia and-o dosaro, o somdasno raportoro daştil te manghăl te khidelpa maj but informtia kaj te tolpe and-o rojmos. Kana o rojmos si lašo, nakhălpe te dikhălpe and-o fondo.

Kana dikhelpe o rojmos and-o fondo, akharănpe le rigale paj şedința de aşunimasqe. Pal şedința daştin te aven kon khamel. Le şedința si phandadi kana trăbul te avel brakhoni ii informatia thamikani sae si garavdi, thaj aver informatia sae si phangli tar i kanuni.

Ko puşimos le manoşesqo, o manoş kon todea o rojmos thaj o manoş savo siles îkh intereso, o raj le Konsilosqe daştil te phenel te dikhăl o rojmos and-i şedința garavdi, ka te na delpi дума anda-i informatia zanutni, savo tostjarel ii onoarea, o dignipen, i reputatia zanutni, thaj sar aver informtia sae daştil te nasurjarel le interesurea

le manoşenqe and-i şedința, o użipen publikano thaj i moralitatea.

And-i şedința le şunipnasqe, o somdasno raportoro aşunel le rigalen thaj tol puşimata kana ni hakjarel işi.

Pala le aşunimata, o somdasno raportoro prjil seavora le datea, informatia thaj le documenturea sae si pangle le khărimatentă thaj pirajmosa discriminaqono pi savo si o rojmos thaj xramosarel îkh krisimos, savo sikhajeles co Konsilo ka o ti aprobisarel and-i şedința palutni.

Le şedința palutne si phandade kaj daştin te aven mamuj le somdasne le Konsilosqe. Kana i kauza si phari o krisimos daştil te avel lino and-i maj but şedința palutne. O Krisimos si lino co vot'o le 3 somdasne thaj xramosarelpe kotar le somdasne sae sas and-i şedința. Pala soste lelpe o krisimos, o krisimos si xramosardo gramaticalno, xramosarelpe thaj buşjalelpe rigalenqe.



VIII. Sae si le termenurea anda-r co dikjmos le rojmasqe?

Kana ti nikhăras goghi kî ii procedura sas phari, o dikindoş po rojmos sao so adresome co Konsilo daştil te anzarelpi ŷi caj 90 ghes.



IX. So ni'daştıl te khărel o Konsilo?

And-i procedura kana khărelpi óeaćimos po rojmos, o Konsilo:

- NI'DAŞTIL te prjil pjl krisdipen kotar le krisa thaj ni'daştıl te phenel pal mapinata sar sas godisarde thaj todine tar i kris le kanune;
- NI'DAŞTIL ti khărel acturea penalno;
- NI'DAŞTIL te phenel kî naj laşe le krisdipnata katar i kris, thaj ni'daştıl te khărel, and-o anav ekhasqe regalo, îkh drom co ataco thaj nidaştıl te penel te rekrisarăr i kauza;
- NI'DAŞTIL te ŷanarel le interesurea le manoşesqe and-i kris;
- NI'DAŞTIL te laćharel o prezudićio lojenqo thaj sastipnasqo.



X. Kanuni vastni

- E Konstitučia la Republikaqe Moldova;
- I Kanuni dikhindoj o brakhipen le sajekipnasqo nr.121 tar 25.05.2012;
- I Kanuni dikhindoj i bukhi le Konsilosqe ka te aşarel thaj te tjargărel i discriminaćia thaj te brakhinel o sajekhipen nr. 298 tar 21.12.2012.