



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



GHIDUL PETIȚIONARULUI



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

GHIDUL PETIȚIONARULUI



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK
DANIDA INTERNATIONAL
DEVELOPMENT COOPERATION



*Empowered lives.
Resilient nations.*

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.

Ghidul a fost 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.



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 căruia 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.

TRIBUȚIILE 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.

TRIBUȚIILE CONSILIULUI PE COMPONENTA DE PROMOVARE:

- contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare, în contextul valorilor democratice;
- conlucrează cu organismele 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.

Exemple de criterii protejate:

- rasă
- culoare
- naționalitate
- origine etnică
- limbă
- religie sau convingeri
- avere
- statut HIV+
- domiciliu/sediu
- 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.

Instigarea 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. luate 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 candidaților 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.

Petiționar _____

Adresa _____

Date de contact _____

Reclamat _____

Adresa _____

Date de contact _____

PLÂNGERE

În fapt, la data de (se indică data sau perioada când a avut loc fapta sau acțiunea discriminatorie) _____, reclamatul (se descrie prin ce s-a manifestat fapta de discriminare) _____

Prin aceste acțiuni/fapte consider că reclamatul mi-a încălcat dreptul la (se descrie care drept a fost încălcat)

Aceste acțiuni ale reclamatului au fost determinate sau au fost aplicate din cauza criteriului protejat (a se indica obligatoriu criteriul sau motivul care a dus la încălcarea dreptului) _____.

În baza art. 12, 13 și 15 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, solicit:

1. Admiterea plângerii.
2. Constatarea existenței faptei de discriminare.

În susținerea plângerii anexez următoarele acte sau probe:

1. _____
2. _____

Data _____

Semnătura _____