



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



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



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK
DANIDA INTERNATIONAL
DEVELOPMENT COOPERATION



Empowered lives.
Resilient nations.

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.

Руководство было 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.



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

КТО МЫ?

Совет является независимым государственным органом, учреждённым 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 ЦЕЛЮ?

Совет был учреждён 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 её 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 приёма, осуществляемого членами Совета. Запись на приём 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, защищённым законом. Признаки, защищённые законом, предусмотрены ст. 1 Закона об обеспечении равенства № 121 от 25.05.2012, а также другими законодательными актами.

Примеры защищённых 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.

РУКОВОДСТВО ЗАЯВИТЕЛЯ



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, определённый 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 защищенному 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 чём 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 видеозаписи или статистические данные. Если доказывание осуществляется с помощью аудио- и видеозаписей, 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.

Заявитель _____

Адрес _____

Телефон _____

Ответчик _____

Адрес _____

Телефон _____

ЖАЛОБА

Обстоятельства дела: «_____» или в период с «_____» по «_____» (укажите дату или период, в который имела место дискриминация или дискриминационные действия), ответчик (опишите дискриминационные действия ответчика, в чём заключалась дискриминация)

Считаю, что данными действиями было нарушено моё законное право на (опишите нарушенное право)

Данные действия ответчика были вызваны тем, что я обладаю одним из защищённых законом признаков или принадлежу к одной из групп, а именно (необходимо обязательно указать защищённый законом признак, по причине которого было нарушено ваше право)

Руководствуясь статьями 12, 13 и 15 Закона №121/2012 об обеспечении равенства, прошу:

1. Принять жалобу к рассмотрению.
2. Установить факт дискриминации.

К жалобе прилагаются следующие документы или доказательства:

1. _____
2. _____

Дата _____

Подпись _____