

## Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

Republica Moldova, MD-2004, Chișinău  
Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180 of. 405

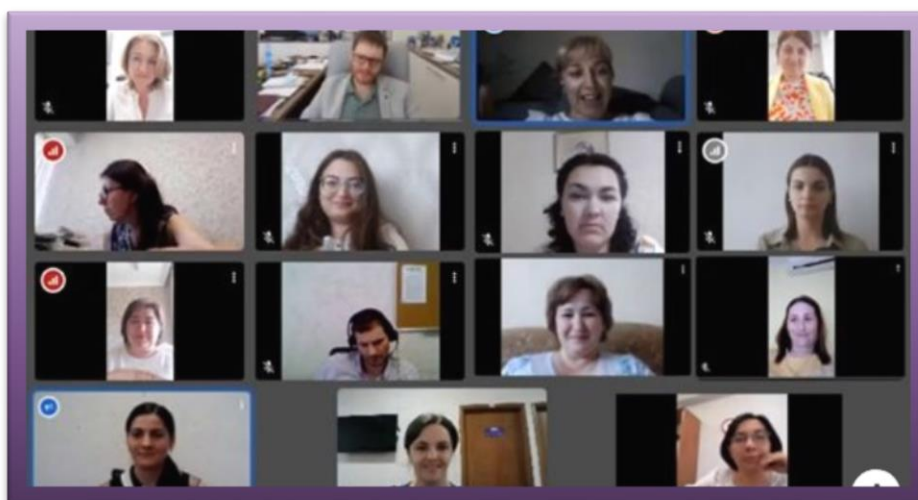
[www.egalitate.md](http://www.egalitate.md)

[info@egalitate.md](mailto:info@egalitate.md)

tel: (022) 212-817



Pe 31 iulie 2020 Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a marcat 7 ani de la fondare. Activitatea se desfășoară în condiții de pandemie, cu respectarea măsurilor de prevenire a infecției Covid-19.



# Activitatea Consiliului în perioada iulie-septembrie 2020

## *Protecția împotriva discriminării*

În perioada de referință Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a recepționat **80 de plângeri** privind presupusele fapte de discriminare și au fost soluționate **70**:

- ✓ 19 decizii de constatare
- ✓ 7 decizii de neconstatare
- ✓ 34 declarate inadmisibile
- ✓ 7 soldate cu emiterea avizelor consultative
- ✓ 2 soluționate amiabil
- ✓ 1 retrasă

### **Prevenirea discriminării**

În lunile iulie - septembrie 2020, Consiliul a emis **13 avize consultative**:

- ✓ 10 la acte normative în vigoare
- ✓ 3 la proiecte de acte normative

Relevant în acest sens este Avizul pentru *proiectul Hotărârii de Guvern privind aprobarea Regulamentului cu privire la stabilirea și plata indemnizației urmașilor personalului medical decedat ca urmare a desfășurării activității medicale în lupta cu COVID-19*. Consiliul s-a referit la caracterul ambiguu al prevederilor Regulamentului și a propus modificări pentru a asigura ca de indemnizație să poată beneficia urmașii tuturor persoanelor care au decedat ca urmare a infectării în rezultatul desfășurării, *de facto*, a unei activități medicale în lupta cu COVID-19, indiferent de faptul că persoana a activat în cadrul unei secții anti-COVID-19 sau nu, sau în cadrul unei instituții medicale publice sau private.

## Promovarea egalității

Pe data de 31 august 2020, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a împlinit 7 ani de la fondare. Evenimentul a fost precedat de campania de sensibilizare „Toți diferiți, toți egali”. Obiectivul campaniei a fost să crească numărul persoanelor care luptă pentru asigurarea dreptului la egalitate și nediscriminare, dar și să sensibilizeze populația asupra necesității de adoptare a unui comportament non-discriminatoriu, bazat pe respect reciproc. Militanți pentru drepturile

omului din Republica Moldova și-au spus istoriile de viață, devenind model de apărător al drepturilor omului.

În cadrul aceleiași campanii au avut loc 3 instruirii on-line pentru 23 de participanți la tema „Prevenirea discriminării în câmpul muncii”.

Alte 30 de persoane, în mare parte judecători, au fost instruiți la inițiativa CICDE în contextul desfășurării campaniei electorale prezidențiale din acest an.



*Campanie de sensibilizare „Toți diferiți, toți egali!”*



*Spot video „Consiliul pentru egalitate la 7 ani de activitate”*

## ***Cazuistică relevantă***

**Obiectul cauzei 33/20:** Petiționarul s-a adresat Consiliului invocând faptul că nu a putut beneficia de asistență medicală specializată din cauza statutului său social (persoană în detenție).

Fiind deținut în Penitenciarul nr. 9 Pruncul, petiționarul a avut nevoie de consultația unui medic cardiolog care nu există în penitenciar. Astfel, fiind asistat de către lucrătorii sociali ai AO „Inițiativa Pozitivă”, acesta a solicitat consultația specializată la Centrul Sănătății Familiei „GALAXIA”.

Deși inițial medicul cardiolog, s-a arătat disponibil pentru a presta serviciul solicitat, ulterior, vice-directorul instituției medicale și-a exprimat dezacordul față de acest lucru. Acesta a motivat refuzul de a presta serviciul prin faptul că instituția medicală este una privată și deci în drept să decidă cine poate beneficia de serviciile sale și cine nu. Deși consultația medicală urmă să se desfășoare în aceleași condiții ca și pentru tot restul pacienților, contra plată și cu respectarea procedurii de programare, petiționarul nu a putut beneficia de aceasta din simplu fapt că este deținut.

Consiliul notează că fiecare persoană este în drept să beneficieze de asistența medicală de care are nevoie, iar instituțiile medicale, indiferent de tipul de proprietate, forma juridică de organizare și subordonare administrativă, urmează să presteze servicii medicale fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau cobvingeri, sex, vârstă, dizabilitate, statul social sau orice alt criteriu similar.

În acest caz, Consiliul a constatat discriminare pe criteriu de statul social, recomandând petiționarului să depună o acțiune în instanța de judecată privind repararea prejudiciilor cauzate în urma comiterii faptei de discriminare.

**Obiectul cauzei 56/20:** Petiționarul, activând în calitate de judecător din anul 2015, s-a adresat Consiliului notând că din anul 1998 este încadrat în gradul II de dizabilitate și deși, conform legii, ar trebui să beneficieze de program redus de muncă, de 30 ore pe săptămână cu reducerea sarcinii de muncă, acesta activează 40 ore fără facilități. Acest fapt îl defavorizează considerabil în procesul de evaluare a performanțelor.

Petiționarul notează că, în baza cererii sale, Consiliul Superior al Magistraturii a decis calcularea și achitarea salariului pentru munca suplimentară (de 10 ore) efectuată în perioada aprilie 2017-aprilie 2020. Pentru perioada 2015-2017 drepturile sale salariale au fost declarate prescise.

Pe de altă parte, CSM, în calitate de reclamat a explicat că nu i-a stabilit petiționarului înlesnirile prevăzute de lege pentru persoanele cu dizabilități, deoarece acesta nu a solicitat, iar odată depusă, cererea a fost satisfăcută.

În acest caz, Consiliul a instituit prezumția discriminării sub forma omisiunii CSM de a trata diferit persoanele aflate în situații diferite, necomparabile. Or, CSM urma să aplice măsuri de acomodare rezonabilă la procedura de evaluare a performanțelor și nu să evalueze petiționarul în baza acelorași criterii aplicabile tuturor judecătorilor.

Faptele constatate privind procedura de obținere a înlesnirilor prevăzute de legislație constituie hărțuire pe criteriu de dizabilitate.

În vederea repunerii în drepturi a petiționarului, CSM va revedea punctajul ultimei evaluări a petiționarului, ținând cont de munca suplimentară prestată. De asemenea, CSM va revedea Regulamentul privind modul de distribuire a sarcinilor de muncă, și Regulamentul privind criteriile și indicatorii de apreciere a performanței, adaptând documentul la situațiile diferite în care își desfășoară activitatea judecătorii cu dizabilități, cei care îmbină munca cu concediul de îngrijire a copilului și cei reveniți din concediul de maternitate.

**Obiectul cauzei 108/20:** Petiționara a sesizat Consiliul pe marginea unei situații la locul de muncă, pe care o consideră discriminatorie. Aceasta activează în cadrul Inspectoratului de Poliție în funcția de ofițer superior de presă și relații publice, începând cu anul 2014, cu grad de calificare ofițer superior.

În aprilie 2020, după reducerea funcției pe care o deținea, acesteia nu i s-a oferit o funcție similară, așa cum i s-a oferit altui coleg de sex opus. Deși exista o funcție vacantă, echivalentă cu a ei, petiționarei nu i s-a propus ocuparea ei, invocându-se că această funcție nu poate fi deținută de către o femeie. Aceeași funcție vacantă a fost ulterior propusă unui coleg bărbat, a cărui funcție a fost, de asemenea, redusă. Reclamatul a invocat petiționarei că, dacă și-ar fi dorit cu adevărat această funcție, ar fi putut să participe la concurs pentru ocuparea ei. Totodată, petiționarei i s-au propus alte două funcții vacante, dar nu de ofițer superior, ci de ofițer. Acest tratament nu a avut loc și în raport cu colegul de sex opus.

În aceste circumstanțe, Consiliul consideră că acțiunile reclamatului sunt discriminatorii pe criteriu de sex, or, bărbatului i s-a oferit posibilitatea de a avansa în carieră, iar femeia urma să fie retrogradată în funcție inferioară.

Consiliul a constatat pe această cauză discriminare directă în câmpul muncii pe criteriu de sex și a recomandat reclamatului să identifice posibilități de a asigura repunerea în drepturi a petiționarei prin identificarea și propunerea unei funcții similare cu cea ocupată anterior de către petiționară.

**Obiectul cauzei 106/20:** Consiliul a fost sesizat de către un medic-coordonator al Serviciului Republican „AVIASAN” IMSP IMU pe motiv că a fost supus presiunilor, hărțuirii psihologice și amenințărilor sistematice privind elicerarea din funcție din partea reclamatului, șef „AVIASAN” IMSP IMU.

Petiționarul notează că în anul 2016 i-a fost stabilit gradul de dizabilitate II, însă acesta este apt de muncă, inclusiv în ture de 24 ore. Totuși, reclamatul i-a stabilit un număr mai mic de servicii, motivând că petiționarul nu avea o îmbunătățire a condiției de sănătate, boala afectându-i inclusiv sănătatea mentală. Totodată, reclamatul manifesta un comportament nedorit față de petiționar prin obligarea angajaților din subordinea acestuia să semneze demersuri împotriva sa, înaintarea demersurilor către diferite instituții cu solicitarea informației privind starea de sănătate și gradul de dizabilitate a petiționarului, umilire, înjosire, intimidare și numire cu cuvinte necenzurate. Acest comportament se aplica din motiv că petiționarul reproșa în public dezacordul său în legătură cu acțiunile reclamatului.

În urma examinării materialelor, Consiliul a notat că argumentele reclamatului privind justificarea tratamentului diferențiat față de petiționar nu sunt obiective, ci, mai degrabă reies din convingerile dînsului precum că gradul de dizabilitate ar fi o piedică în exercitarea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu.

Așadar, faptele constatate referitor la micșorarea orelor de muncă constituie discriminare pe criteriu de dizabilitate în câmpul muncii, iar comportamentul inadecvat al reclamatului constituie hărțuire pe criteriu de opinie și stare de sănătate în câmpul muncii.

Reclamatul a fost somat să își prezinte scuzele de rigoare pentru comportamentul intimidant față de petiționar. Totodată, Consiliul a solicitat Institutului de Urgență intentarea procedurii disciplinare în privința reclamatului pe faptul comiterii faptelor de discriminare în activitate.