



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

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

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

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

DECIZIE din 25 septembrie 2020 cauza nr. 110/20

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Svetlana DOLTU – membră
Andrei BRIGHIDIN – membru
Victorina LUCA – membră
Evghenii Alexandrovici Golosceapov - membru

au examinat, în ședință online, susținerile scrise și verbale ale

petiționarei: XXXXX

martorei: ZZZZZZ

reclamatei: Direcția Generală Asistență Socială și Sănătate și

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

I. Obiectul plângerii

Discriminare în realizarea dreptului la odihnă.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și nu ridică excepțiile de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara sesizează despre problema asistenților personali, rude cu beneficiarii serviciului, în realizarea efectivă a dreptului la concediile anuale de odihnă prevăzute de legislație. Astfel, petiționara susține că în cazul în care asistentul personal este un terț, Direcția de asistență socială și sănătate mun. Chișinău, îi asigură concediul anual de 32 zile. În cazul în care asistentul social este rudă cu beneficiarul, acesta de facto nu beneficiază de concediul de odihnă, continuând să îngrijească 24/24, 7 zile pe săptămână, 365 de zile pe an. Petiționara solicită aprecierea situației sesizate din punct de vedere al discriminării.
- 3.2 Suplimentar a notat că, este asistent personal pentru mama sa începând cu octombrie 2013. Petiționara explică că, începând cu anul 2008 mama sa este ținută la pat după un accident având o capacitate de muncă de 15% și are nevoie de supraveghere 24/24. Până în luna martie 2020, nu a solicitat de la angajator să fie înlocuită cu un alt asistent în perioada concediului anual de odihnă dat fiind faptul că nimeni nu informează asistenții personali despre acest fapt și nici în contractul de muncă încheiat nu se conțin careva reglementări. Nimic nu este indicat nici în contractul de prestarea a serviciului asistent personal încheiat cu beneficiarul. Aceste acte sunt tipice fără a se face o distincție dintre asistent personal rudă cu beneficiarul sau ne rudă.
- 3.3 După studierea cadrului normativ relevant speței, a stabilit că beneficiarului trebuie să-i fie acordat un înlocuitor pe perioada concediului asistentului personal. Despre acest fapt dânsul trebuie să fie informat în formă scrisă.
- 3.4 Petiționara notează că, acest fapt nu s-a întâmplat niciodată începând cu anul 2013 de când este angajată în această funcție. Pentru a clarifica situația a mers în audiență la șefa Direcției Generale Asistență Socială și Sănătate, care i-a menționat că poate să se elibereze în cazul în care nu este mulțumită de ceva sau să angajeze personal un asistent

- pentru perioada când se va afla în concediu. Petiționara notează că, potrivit legislației acest înlocuitor trebuie să fie asigurat în mod automat (prin informarea scrisă a beneficiarului) și nu să fie solicitat de către asistentul personal sau beneficiar astfel precum i s-a reproșat.
- 3.5 Petiționara mai notează că, toate actele i-au fost prezentate în limba de stat pe care nici ea și nici mama sa nu o posedă.
- 3.6 În toamna anului 2019, asistenții personali au fost invitați la Direcția asistență socială Botanica și au fost informați că există dovezi că asistenții personali în timpul orelor de lucru nu se aflau pe teritoriul Republicii Moldova. Apoi în luna martie 2020, au fost impuși să scrie niște cereri în care să recunoască lipsa din țară, iar ulterior să semneze niște acte prin care se obligă să restituie statului anumite sume de bani. Petiționara notează că, vizavi de acest incident s-a adresat către Inspectoratul de Stat al Muncii și Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.
- 3.7 Inspectoratul de Stat al muncii i-a relatat că, în speță sunt mai multe încălcări, iar petiția adresată ministerului a fost redirecționată direcției. Petiționara susține că, pe deoparte pentru perioada concediului asistentului personal nu se asigură beneficiarului un înlocuitor, de altă parte, beneficiarul nu poate fi lăsat nici o minută de sine stătător așa că asistenții personali rude cu beneficiarii își petrec concediul la muncă tot având grijă de beneficiar fapt pe care îl califică drept discriminare legată de gradul de rudenie. La fel petiționara consideră discriminator și cerința vociferată de direcție de a solicita de către asistentul personal rudă cu beneficiarul odată cu concediul anual de odihnă și înlocuitor pe perioada concediului.

Susținerile martorei ZZZZZ

- 3.8 Martora notează că, este asistent personal din 2014. Îngrijește de fiul cu grad sever de dizabilitate din copilărie. În fiecare an este invitată la direcție și informată că au trecut 11 luni și trebuie să scrie cerere pentru concediu anual de odihnă. Scrie cerere pentru concediu și tot ea are grijă de copil în acea perioadă. Nu are părinți, nu are soț, este singură. Nu a solicitat niciodată înlocuitor pe perioada cât s-a aflat în concediu anual de odihnă. De fiecare dată erau informați că nici într-un caz să nu plece nicăieri în perioada concediului pentru că nu au înlocuitor. Nu era sens să-l ceri. Încerci să explici că ai careva treburi, dorești să te odihnești. De fierare dată i se spune du-l la spital. Martora explică că, nu poate să-l ducă la spital dacă el (fiul cu dizabilitate severă) nu are crize. Consideră că trebuie să se ofere servicii de plasament. Un înlocuitor pe perioada cât martora lipsește sau să ofere salariul 13 pentru ca să poată pentru perioada cât se află în concediu, achita pe cineva care să îngrijescă copilul pe care acesta îl cunoaște. În cazul său persoana trebuie să fie un bărbat pentru că altcineva nu se descurcă cu fiul.

Susținerile reclamatei

- 3.9 Reclamata notează că, Serviciul Asistență personală a fost instituit în mun. Chișinău prin decizia Consiliului mun. Chișinău nr. 5/5 din 30.05.2013, cu un statut de 30 asistenți personali și un șef al Serviciului. Ulterior, statutul de personal a fost majorat prin: decizia Consiliului mun. Chișinău nr. 1/10 din 30.01.2014 – 5 șefi serviciu și 150 asistenți personali; prin decizia Consiliului mun. Chișinău nr. 6/20 din 02.10.2014 – 9 șefi serviciu și 270 asistenți personali; prin decizia Consiliului mun. Chișinău nr. 5/14 din 22.09.2016 – 16 șefi serviciu și 480 asistenți personali; prin decizia Consiliului mun. Chișinău nr. 3/5 din 18.06.2020 – 26 șefi serviciu și 780 asistenți personali plus două funcții tehnice.
- 3.10 La data de 08 iulie 2016 Serviciul social Asistență personală a fost acreditat de Consiliul Național de Acreditare a prestatorilor de servicii sociale. Una din recomandările Consiliului Național de Acreditare pentru îmbunătățirea calității Serviciului a fost elaborarea unui mecanism de substituie a asistentului personal cu un înlocuitor sau alt tip de serviciu corespunzător pe perioada de concediu a asistentului personal. Astfel, prin decizia Consiliului mun. Chișinău nr. 7/8 din 09.06.2020, a fost aprobată Instrucțiunea privind modul de achiziționare a serviciilor de plasament pentru persoanele aflate în dificultate din mun. Chișinău, potrivit căreia beneficiarii Serviciului vor putea beneficia de măsuri de protecție, fiind plasați pe perioada aflării asistentului personal în concediul de odihnă.
- 3.11 La moment în cadrul Direcției Generale Asistență Socială și Sănătate activează 764 asistenți personali dintre care 622 asistenți personali sunt rude cu beneficiarul iar 142 sunt persoane terțe.
- 3.12 În perioada 2019 până în prezent, nici un beneficiar nu a fost asigurat cu un înlocuitor al

asistentului personal și nici nu a beneficiat de un alt serviciu alternativ pe perioada concediului de odihnă al asistentului personal, dat fiind faptul că nu a parvenit o astfel de solicitare atât din partea asistentului social, cât și a beneficiarului.

3.13 Petiționara este angajată în calitate de asistent personal pentru mama sa din anul 2013.

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova la art. 16 alin. (2)** prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială; **art. 43 (1)** orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.
- 4.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește că scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferele politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar; **art. 2** oferă definiția discriminării ca fiind orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse; discriminare prin asociere – orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor stipulate de prezenta lege, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională.
- 4.3 **Legea cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60/2012 la art. 2** prevede noțiunea de persoană cu dizabilități – persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngreuna participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane; asistență personală – servicii individualizate de asistență (în domeniile protecției sociale, muncii, asistenței medicale, instructiv-educativ, informațional, accesului la infrastructură ș.a.) ce răspund nevoii de mobilitate și altor nevoi ale copilului sau adultului cu dizabilități severe, care necesită sprijin în procesul de integrare în societate, oferite în baza unui program individual de reabilitare și incluziune socială și a evaluării inițiale sau complexe; **art. 53 alin. (1) lit. b)** serviciul de asistență personală – pentru persoanele cu dizabilități severe care necesită îngrijire, însoțire și supraveghere permanentă din partea unei alte persoane în procesul integrării lor în societate (în domeniile protecției sociale, muncii, asistenței medicale, instructiv-educativ, informațional, al accesului la infrastructură etc.), conform recomandărilor din programul individual de reabilitare și incluziune socială și conform evaluării complexe a persoanei/familiei, realizată de asistentul social angajat de structura teritorială de asistență socială pentru primărie și de echipa multidisciplinară; **alin. (3)** serviciul de asistență personală este prestat de către asistentul personal; **alin. (4)** autoritățile administrației publice locale sunt responsabile de angajarea în muncă a lucrătorilor sociali și a asistenților personali, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare; **alin. (6)** Regulamentul de organizare și funcționare a serviciilor de îngrijire socială la domiciliu și de asistență personală, precum și norma de muncă a lucrătorilor sociali și a asistenților personali sunt aprobate de Guvern.
- 4.4 **Codul muncii la art. 56 alin. (1)** menționează că contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice (susținerea unui concurs, alegerea în funcție etc.); **art. 112 alin. (1)** dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații; **alin. (3)** orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de 4 odihnă anual; **art. 118 alin. (1)** concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art. 116. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

- 4.5 **Legea asistenței sociale nr. 547/2003 la alin. (1) art. 15** prevede că asistența socială se realizează de către: **lit. a)** asistentul social; **lit. b)** lucrătorul social; **lit. c)** asistentul parental profesionist cu formare specială; **lit. d)** părintele-educator cu formare specială; **lit. e)** asistentul personal.
- 4.6 **Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Asistență personală” și a Standardelor minime de calitate adoptat prin Hotărârea nr. 314/2012 la pct. 4** prevede noțiunea de beneficiari ai Serviciului – persoane cu dizabilități severe, inclusiv copii cu dizabilități severe, care îndeplinesc condițiile de eligibilitate stabilite în Instrucțiunea anexată la prezentul Regulament; prestator de serviciu – autoritatea administrației publice locale de nivelul al doilea și a municipiului Bălți, precum și asociațiile obștești, fundațiile, instituțiile private fără scop lucrativ, înregistrate în conformitate cu legislația, având domeniul de activitate în sfera socială; **pct. 39** după terminarea cursului de instruire inițială de către candidatul pentru funcția de asistent personal, prestatorul de Serviciu încheie cu acesta contractul individual de muncă; **pct. 40** un asistent personal poate fi angajat pentru maximum 40 de ore pe săptămână pentru un beneficiar; **pct. 41** în perioada concediului asistentului personal sau în cazurile în care acesta nu își poate îndeplini temporar atribuțiile, prestatorul de Serviciu este obligat să-i asigure beneficiarului un înlocuitor al asistentului personal sau un alt tip de serviciu corespunzător; **pct. 60** asistentul personal poate presta maximum 40 ore pe săptămână de asistență pentru un beneficiar. Un singur beneficiar, în funcție de necesitățile sale, poate fi deservit de mai mulți asistenți personali concomitent; **pct. 61** asistentul personal este angajat inițial pe o perioadă de probă, conform legislației muncii. Pe parcursul perioadei de probă prestatorul de serviciu monitorizează activitatea asistentului personal, consultând opinia beneficiarului.
- 4.7 **Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Respiro” și a Standardelor minime de calitate aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 413/2012 la pct. 4** prevede următoarele noțiuni **1)** serviciul social „Respiro” – serviciu specializat, care oferă asistență socială, suport, îngrijire și supraveghere 24 de ore persoanelor cu dizabilități severe, în cadrul unor centre specializate sau altor tipuri de servicii sociale, pentru ca familiile, rudele sau alte persoane care le îngrijesc să poată beneficia de un repaus de maximum 30 de zile pe an; **2)** beneficiari ai Serviciului – persoane cu dizabilități severe, selectate în conformitate cu criteriile de admitere a beneficiarilor în cadrul Serviciului, reglementate în anexa la prezentul Regulament; **3)** solicitant al Serviciului – părintele, reprezentantul legal, membrul familiei, ruda, persoana implicată în îngrijirea continuă a persoanei cu dizabilități severe, care depune cerere de acordare a Serviciului; **4)** prestator de serviciu – autoritatea administrației publice locale de nivelul al doilea și a municipiului Bălți, precum și asociațiile obștești, fundațiile, instituțiile private fără scop lucrativ, înregistrate în conformitate cu legislația, având domeniul de activitate în sfera socială; **pct. 8** scopul Serviciului este acordarea asistenței specializate timp de 24 de ore persoanelor cu dizabilități severe pe o perioadă de maximum 30 de zile pe an, timp în care familiile, rudele sau persoanele care le îngrijesc beneficiază de o perioadă de repaus; **pct. 27** pentru examinarea eligibilității admiterii în Serviciu, solicitantul, depune o cerere scrisă la asistentul social comunitar, la prestatorul de serviciu sau la structura teritorială de asistență socială din unitatea administrativ-teritorială, în a cărei rază teritorială se afla domiciliul, reședința sau se găsește acesta; **pct. 29** asistentul social, prestatorul de serviciu sau, după caz, specialistul responsabil din cadrul structurii teritoriale de asistență socială primește cererea solicitantului, însoțită de actele prevăzute la punctul 28 al prezentului Regulament, și o transmite echipei multidisciplinare de specialiști pentru efectuarea evaluării complexe. Asistentul social comunitar sau specialistul responsabil, după caz, cere solicitantului, care a înregistrat cererea, pregătirea actelor prevăzute la punctul 28 al prezentului Regulament, în caz că acestea lipsesc sau sunt incomplete; **pct. 30** echipa multidisciplinară de specialiști analizează documentele solicitantului în cadrul unei ședințe și efectuează evaluarea complexă. În cazul în care prestatorul de serviciu este o asociație obștească, echipa multidisciplinară de specialiști este instituită 5 de către autoritatea administrației publice locale cu care această asociație a încheiat acord de colaborare privind prestarea Serviciului; **pct. 31** ulterior, Echipa multidisciplinară de specialiști transmite cererea solicitantului, cu actele anexate și evaluarea complexă structurii teritoriale de asistență socială; **pct. 32** structura teritorială de asistență socială, în comun cu prestatorul, după examinarea dosarului și în termen de maximum 3 zile, decide

asupra prestării Serviciului solicitantului în baza criteriilor de admitere a beneficiarilor în Serviciu, specificate în anexa la prezentul Regulament.

4.8 Regulamentului-cadru al Serviciului de îngrijire socială la domiciliu și a Standardelor minime de calitate aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1034/2014 la pct. 40 angajarea personalului se efectuează prin încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă și se legalizează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) șefului Serviciului, emis în baza contractului.

4.9 Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale la art. 2 pct. 2. indică că Statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau pe orice altă împrejurare; **art. 7** Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții ele muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi: **lit. d)** odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii și concediile periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare în realizarea dreptului la odihnă al asistenților personali rude cu beneficiarul.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. 1 și art. 19 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții v. Republica Cehă par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par.57) prevede o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Consiliul, analizând alegațiile petiționarei, le-a supus examinării prin prisma elementelor constitutive ale discriminării indirecte. Astfel, pentru a institui prezumția discriminării indirecte, faptele deplânse trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
 - a) existența unei reguli, unui criteriu sau a unei practici aparent neutre
 - b) care dezavantajează anumite persoane/grup de persoane
 - c) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Petiționara explică că, începând cu anul 2013, este angajată în calitate de asistent personal pentru mama sa (beneficiară), încadrată în grad sever de dizabilitate. Mai notează că, în fiecare an, oficial i se acordă concediu anual de odihnă, însă, din motivul că este rudă cu beneficiara, în toată această perioadă nu a fost asigurată cu un înlocuitor al asistentului personal pentru mama sa. În consecință, tot petiționara este cea care are grijă de beneficiară și nu se poate bucura de zilele de odihnă acordate. Petiționara susține că, pentru asistenții personali care nu sunt rude cu beneficiarul, de fiecare dată se asigură un înlocuitor pentru perioada în care asistentul personal se află în concediu anual de odihnă, iar asistentul personal beneficiază *de facto* de concediul acordat. Acestea fiind comunicate, Consiliul a stabilit prezumția discriminării indirecte și anume a reținut că regula neutră aici rezidă în prevederea legală care acordă tuturor dreptul la odihnă, însă realizarea practică are un efect dezavantajos asupra asistenților personali rude cu beneficiarii, iar această categorie de persoane se caracterizează prin asociere cu criteriu de dizabilitate și gradul de rudenie.
- 5.5 În susținerea poziției sale, reclamata a notat că, tratamentul față de toți beneficiarii și asistenții personali este similar, deoarece instituția nu face distincție dintre asistenții personali rude și cei care nu sunt rude cu beneficiarul. La fel, a explicat că din lipsă de asistenți personali, nu are posibilitatea reală de a asigura un înlocuitor al asistentului personal pe perioada concediului anual de odihnă.
- 5.6 În conformitate cu art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare, revine persoanei/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze dacă efectul dezavantajos reținut poate fi justificat în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.
- 5.7 Consiliul, examinând în contradictoriu susținerile părților constată că, odată cu instituirea serviciului social asistență personală, persoanele încadrate în grad sever de dizabilitate pot fi asistate în viața de zi cu zi de către un asistent personal, angajat în bază de contract individual de muncă. În calitate de asistent personal poate fi angajată persoana care

întreunește minimum de condiții reglementat de legislație, fără a se pune accent pe existența sau inexistența gradului de rudenie cu beneficiarul. La fel, din susținerile reclamatei Consiliul reține că, odată pe an, fiecare asistent personal beneficiază de concediu anual de odihnă care i se oferă conform legislației. Mai reține susținerile reclamatei că, în perioada concediului anual de odihnă, nici un beneficiar nu a fost asigurat cu un înlocuitor al asistentului personal și nici nu a beneficiat de un alt serviciu alternativ, dat fiind faptul că nu a parvenit o astfel de solicitare din partea asistentului personal sau din partea beneficiarului.

- 5.8 Consiliul respinge argumentele reclamatei privind necesitatea depunerii unei cereri de către beneficiar sau asistent personal pentru acordarea înlocuitorului, or acest exercițiu este o obligație ce se instituie față de reclamată din momentul depunerii cererii de concediu și nu necesită acțiuni suplimentare. În același timp, Consiliul constată că, asistenții personali, deși oficial se află în concediu anual de odihnă, rămân în continuarea să îngrijească de beneficiar. Mai mult, în cadrul ședinței de audieri s-a constatat că, abordarea cu privire la oferirea unui înlocuitor pentru beneficiar în perioada concediului anual de odihnă al asistentului personal, este tratată mai degrabă ca o stare excepțională. Reclamata a explicat că, în astfel de situații, beneficiarul a fost plasat într-o instituție medicală sau a remarcat implicarea unei asociații obștești care a fost dispusă să ofere serviciile pe perioada concediului asistentului personal. Cu alte cuvinte, Consiliul a reținut existența practicii de a nu oferi înlocuitor asistentului personal pentru perioada concediului anual de odihnă.
- 5.9 Totuși, Consiliul constată că această stare a lucrurilor dezavantajează în special rudele beneficiarului, or conform datelor statistice prezentate de către reclamată, din numărul total de 764 de asistenți personali – 622 sunt rude cu beneficiarul și doar 142 sunt persoane terțe. În aceste circumstanțe, se constată că în mare, această practică dezavantajează rudele beneficiarilor care sunt văzuți și cu obligațiuni morale față de beneficiar ce conferă siguranța continuării acordării serviciului asistent personal și în perioada concediului anual de odihnă. Cu alte cuvinte, în cazul asistentului personal care nu este rudă cu beneficiarul, pe perioada concediului anual de odihnă a asistentului personal, rudele ar fi cele care ar trebui să aibă grijă de beneficiar. În cazul rudelor, acestea nu au o altă alternativă (nu au cine să-i înlocuiască), respectiv tot ei sunt cei care îngrijesc și pe perioada concediului de odihnă. Nu în ultimul rând, procedura de acordare a concediilor pentru asistenții personali constituie un tratament discriminator al acestora prin asociere cu beneficiarii lor care sunt persoane cu dizabilități severe. Or, raportat la alte situații legate de acordarea concediului de odihnă, astfel de dificultăți nu se întrevăd. Prin urmare, intervine și aplicabilitatea criteriului de dizabilitate, fiind asociat cu beneficiarul.
- 5.10 În același timp, Consiliul reamintește decizia pe cauza nr. 21/18¹, în care la fel abordând subiectul tratamentului egal în realizarea dreptului la muncă al asistenților personali, a constatat că, în republică activează circa 2300 de asistenți personali dintre care 79,5% sunt femei. Or, ținând cont că Republica Moldova este o societate patriarhală, în marea majoritate a cazurilor femeile sunt cele care se angajează în calitate de asistent personal. Făcând uz și de aceste date, Consiliul atestă că pentru situația abordată *supra*, își găsește incidență și criteriul de sex.
- 5.11 Totuși, este de remarcat că, Consiliul salută acțiunile întreprinse întru remediarea situației și anume aprobarea Instrucțiunii privind modul de achiziționare a serviciilor de plasament pentru persoanele aflate în dificultate din mun. Chișinău, potrivit căreia beneficiarii Serviciului vor putea beneficia de măsuri de protecție, fiind plasați pe perioada aflării asistentului personal în concediul de odihnă. Consiliul va urmări îndeaproape modalitatea de implementarea a acestui serviciu în practică.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 7 alin. (1), art. 15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, coroborat cu pct. 61 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012,

¹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_21_2018_depersonalizat--1-1.pdf

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare indirectă pe criteriile de dizabilitate (asociere), sex și grad de rudenie în realizarea dreptului la muncă.
2. În vederea prevenirii pe viitor a situațiilor similare, Consiliul recomandă Direcției Generale Asistență Socială și Sănătate (ii) să implementeze serviciul de plasament pentru beneficiarii ai căror asistenți personali se află în concediu anual de odihnă; (ii) să identifice soluțiile posibile pentru a asigura tuturor persoanelor cu care interacționează exercitarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării.
3. Decizie se comunica părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
4. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev, 3.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru