



consiliul pentru egalitate
совет по равенству
equality council

RAPORT GENERAL
PRIVIND SITUAȚIA ÎN DOMENIUL
PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII ÎN
REPUBLICA MOLDOVA
ANUL 2023

Chișinău, 2024

CUPRINS

INTRODUCERE	2
SUMAR EXECUTIV	3
CAPITOLUL I. PREVENIREA DISCRIMINĂRII.....	6
1.1. Analiza legislației în vigoare prin prisma standardelor nediscriminării	6
1.2. Analiza proiectelor de acte normative, întru neadmiterea prevederilor discriminatorii	20
1.3. Monitorizarea recomandărilor de modificare a cadrului normativ	23
CAPITOLUL II. PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII	25
2.1. Gestionarea plângerilor	25
2.2. Câmpul muncii	30
2.3. Acces la bunuri și servicii disponibile publicului.....	36
2.4. Lezarea demnității.....	39
2.5. Acces la justiție.....	43
2.6. Alte domenii.....	44
CAPITOLUL III. PROMOVAREA EGALITĂȚII.....	46
3.1. Activități de instruire privind implementarea principiului egalității și nediscriminării	46
3.2. Activități de informare și sensibilizare	47
3.3. Parteneriate.....	53
3.4. Activitatea Consiliului în mass-media	54
CAPITOLUL IV. MONITORIZAREA RECOMANDĂRILOR ȘI PRESCRIPTIILOR.....	57
4.1. Nivelul de implementare a recomandărilor și prescripțiilor.....	57
4.2. Implementarea recomandărilor de ordin general	60
4.3. Implementarea recomandărilor de ordin individual.....	61
4.4. Interferența cu instanțele de judecată	62
CAPITOLUL V. MANAGEMENTUL INSTITUȚIONAL.....	63
5.1. Capacitatea instituțională	63
5.2. Resurse financiare	66
CAPITOLUL VI. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII	67

INTRODUCERE

Creat în anul 2012, în baza Legii cu privire la asigurarea egalității nr.121/2012, Consiliul realizează de 11 ani misiunea de prevenire și combatere a discriminării, precum și asigurare a egalității tuturor persoanelor sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.

Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice și este constituit din 5 membri numiți de Parlament. Aceștia nu au apartenență politică și sunt selectați prin concurs public pentru o perioadă de 5 ani.

În anul 2023, datorită modificărilor operate la Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, acesta a fost marcat de unele modificări de ordin instituțional. Astfel, au fost operate completări la capitolul statut de personal prin majorarea numărului de unități de la 20 la 33 de unități. De asemenea, în cadrul Consiliului a fost instituită funcția de Secretar general al Consiliului care conduce aparatul administrativ și a fost creată o direcție nouă - Direcția de monitorizare, activitatea căreia prevede monitorizarea procesului de implementare a prescripțiilor/recomandărilor formulate în deciziile Consiliului și asistarea membrilor Consiliului pe tot parcursul procedurii contravenționale.

Raportul reprezintă o sinteză a activităților desfășurate de către Consiliu pe parcursul anului 2023, reliefând o descriere amplă a situației privind fenomenul discriminării în Republica Moldova.

În document sunt specificate problemele de asigurare a egalității în cele mai importante domenii ale vieții sociale, identificate în perioada de raportare, atât urmare a examinării plângerilor adresate Consiliului pe marginea faptelor de discriminare, cât și urmare a examinării legislației și a proiectelor de acte normative.

Raportul este structurat în șase capitole interdependente și trece în revistă nu doar date generale privind fenomenul discriminării în țara noastră, dar și cazuistica Consiliului în perioada de raportare. Totodată, raportul cuprinde și informația cu privire la gradul de implementare a recomandărilor și prescripțiilor Consiliului, raportate la impactul acestora resimțit în societate. În raport au fost expuse și acțiunile Consiliului cu privire la promovarea egalității prin informarea și sensibilizarea populației asupra fenomenului discriminării, care au menirea să crească gradul de cunoaștere a populației despre posibilitățile de revendicare a dreptului la egalitate și nediscriminare.

În baza cazuisticii Consiliului, în scopul prevenirii și combaterii discriminării, sunt identificate și înaintate o serie de recomandări.

Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2023 a fost elaborat în temeiul art. 12 alin. (2) al Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și a fost aprobat în cadrul ședinței Consiliului din 07 martie 2024.

SUMAR EXECUTIV

Raportul analizează și generalizează datele Consiliului pentru egalitate privind prevenirea și combaterea discriminării în Republica Moldova pentru anul 2023.

Scopul documentului este de a prezenta Parlamentului, instituțiilor interesate și societății problemele sistemice în asigurarea dreptului la egalitate, constatările și concluziile Consiliului privind amploarea fenomenului de discriminare în țara noastră, precum și recomandările formulate, în scopul prevenirii și combaterii acestui fenomen.

Capitolul I reflectă cele mai stringente probleme identificate de Consiliu, în procesul de examinare a legislației și a proiectelor de acte normative din perspectiva corespunderii acestora cu standardele privind nediscriminarea. În rândul acestora se regăsește: discriminarea persoanelor cu dizabilități care continuă să activeze după stabilirea pensiei de dizabilitate; discriminarea copiilor cu dizabilități care au pierdut întreținătorul în acces la alocații sociale de stat; nerecunoașterea dreptului la alocația pentru îngrijire, însoțire și supraveghere persoanelor cu dizabilități severe, altele decât de vedere, a căror dizabilitate a survenit după vârsta de 18 ani; carențe ale cadrului legal privind serviciile sociale și prestațiile disponibile persoanelor cu dizabilități severe; restricții în exercitarea dreptului persoanelor cu dizabilități de a importa un mijloc de transport cu aplicarea facilităților fiscale și vamale; discriminare manifestată prin suspendarea alocației pe perioada privațiunii de libertate a persoanelor cu dizabilități aflate în detenție; discriminarea persoanelor născute în perioada 01 ianuarie – 31 martie la stabilirea pensiei pentru limita de vârstă; discriminarea și marginalizarea persoanelor care trăiesc cu HIV; discriminare manifestată prin excluderea unor categorii de angajați din dreptul de a beneficia de tichete de masă; discriminare pe criteriul de cetățenie în dreptul de a participa la viața culturală. Totodată, documentul prezintă setul de recomandări formulate de Consiliu pentru completarea cadrului normativ, în urma depistării prevederilor discriminatorii.

Conform datelor obținute în urma gestionării plângerilor, cele mai multe fapte de discriminare în anul 2023 au fost constatate în domeniile: acces la bunuri și servicii disponibile publicului - 30%, câmpul muncii - 26%, justiție - 18%, lezarea demnității - 18% și alte domenii - 7%. În topul criteriilor în baza cărora au fost constatate cele mai multe fapte de discriminare sunt limba - 34%, orientarea sexuală - 14%, cel de sex/gen/maternitate - 10%, originea etnică - 7% și statutul de pensionar - 7%.

Din analiza datelor, conchidem că, în domeniul accesului la bunuri și servicii disponibile publicului, cele mai multe fapte de discriminare au avut loc în baza criteriului de limbă – 50%, urmat de originea etnică, statut de pensionar, avere, identitate de gen și statut de profesional cu câte 10% din deciziile de constatare. Cel mai des invocate probleme în acest domeniu se referă la: discriminarea în oferirea pensiei pentru dizabilitate, selectarea discriminatorie a copiilor la programe extrașcolare, neasigurarea acomodării rezonabile a necesităților lingvistice în cadrul interacțiunii cu autoritatea publică, inaccesibilitatea serviciilor bancare pentru persoanele transgender și stabilirea discriminatorie a plăților necesare pentru obținerea locuinței.

În câmpul muncii, criteriul în baza căruia au fost constatate cele mai multe fapte de discriminare este cel de sex/gen/maternitate – 44%, urmat de dizabilitate, activitate sindicală, statut de pensionar, și alte criterii cu câte 14% din deciziile de constatare fiecare. Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență probleme privind: selectarea discriminatorie în procesul de formare profesională; refuzul în acomodarea rezonabilă; hărțuirea în relațiile de muncă; acordarea discriminatorie a sporului pentru

vechimea în muncă; concedierea arbitrară a persoanelor care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

Plângerile aferente domeniului justiției au scos în evidență probleme cum ar fi: neacceptarea cererii în procedură de către instanțele de judecată exclusiv din considerentul că este întocmită în limba rusă; obligarea de către instanțele de judecată, de a prezenta traducerea în limba de stat a poziției formulate în limba rusă; formularea documentelor judecătorești în altă limbă decât cea înțeleasă de participanți. Observăm că toate acestea au avut la baza criteriul de limbă.

Faptele de discriminare care s-au referit la lezarea demnității au avut loc în baza criteriilor de orientare sexuală – 66%, origine etnică – 17% și origine națională – 17%. Faptele invocate țin de mesaje instigatoare față de persoanele LGBT+ și evidențierea originii etnice în context negativ.

Acțiuni aferente altor domenii decât cele menționate supra au fost stabilite în baza criteriului de statut de deținut, iar aspectele invocate s-au referit la acțiunile de discriminare în sistemul penitenciar.

Analiza deciziilor prin prisma formei de discriminare arată că predominantă este discriminarea directă, acestea revenindu-i 63% din numărul total al deciziilor de constatare a discriminării. Urmează instigarea la discriminare cu 19% din numărul de constatări, discriminării indirecte, hărțuirii și lipsei de acomodare rezonabilă revenindu-le câte 7% și respectiv 4%.

Este de menționat că, din 243 de dosare soluționate, 222 au fost soluționate prin emiterea deciziilor, pentru 12 au fost emise avize consultative, 2 au fost soluționate pe cale amiabilă, iar alte 7 plângeri au fost retrase. Conform analizei, în doar 12% dintre deciziile emise a fost constatată fapta discriminării, cele mai multe decizii fiind de inadmisibilitate – 69%, alte 13% - de neconstatare, 5% fiind restituite, iar 1% - de încetare.

În anul 2023, în instanța de contencios administrativ, au fost contestate soluțiile emise de Consiliu pe marginea a 32 de dosare. Tot în perioada de raportare s-au finalizat procedurile judiciare pe 19 dosare. De menționat că 7 decizii și 1 Aviz consultativ au fost atacate în instanță de către persoane juridice de drept public.

Analizând informațiile despre cele 92 de recomandări formulate de Consiliu în 2022, a căror implementare a fost monitorizată în anul 2023, constatăm că doar 21% dintre acestea au fost implementate, 50% fiind contestate, iar alte 29% fiind în proces de monitorizare. Din totalul de recomandări formulate de Consiliu în anul 2022 care au fost implementate, 74% au un impact colectiv. Totodată, recomandările cu impact colectiv formulate în anul 2022, care rămân deocamdată neimplementate, țin de deciziile care au fost contestate în instanța de judecată. Respectiv, subiecții se opun punerii în aplicare a recomandărilor până la obținerea unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile pe marginea deciziilor emise de Consiliu. Potrivit tipului recomandărilor, 19 dintre acestea au vizat eliminarea situațiilor discriminatorii, 66 au constituit recomandări de prevenire a faptelor de discriminare, 2 fiind de sancționare și 5 de satisfacție.

Printre cele mai importante realizări atinse în urma implementării recomandărilor Consiliului sunt: introducerea în sistemul de pregătire profesională inițială și continuă a militarilor și soldaților Armatei Naționale a subiectelor legate de prevenirea și

combaterea discriminării și asigurarea egalității pe criteriul de orientare sexuală și alte criterii; încheierea contractelor bilaterale de prestare a serviciilor medicale între instituțiile medico-sanitare, în cazul în care unele nu dispun de capacitățile necesare pentru efectuarea anumitor servicii de asistență medicală specializată de ambulator; angajarea medicilor în conformitate cu prevederile normativelor de personal; identificarea de către anumite autorități judiciare și instituții publice a soluțiilor de ordin administrativ pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a formulată adresarea (contractarea serviciilor de traducere, efectuarea pe verso-ul răspunsului a traducerilor neoficiale); publicarea pe pagina web a Ministerului Sănătății a Ordinului nr. 93/2021 în limba rusă, astfel încât toți prestatorii de servicii medicale, în procesul de vaccinare anti-COVID-19, să asigure comunicarea eficientă și semnarea Consimțământului informat pentru vaccinare în limba română sau în limba rusă, după caz; organizarea de către angajatori a activităților privind combaterea discriminării la locul de muncă.

În scopul de a preveni încălcarea dreptului la egalitate pentru orice persoană aflată pe teritoriul țării, Consiliul a reușit, în 2023 să atingă un număr aproape dublu față de anul 2022 a sesiunilor de instruire și educare, numărul persoanelor antrenate în aceste activități fiind de 687 de persoane, printre ele: funcționari publici, cadre didactice și reprezentanți ai autorităților publice locale.

Un accent aparte în perioada de referință a fost pus pe informarea adecvată a persoanelor refugiate în țara noastră și a comunităților gazdă despre drepturile refugiaților și instrumentele existente pentru exercitarea acestora. În acest scop a fost desfășurată o campanie de informare, cu participarea persoanelor refugiate în Soroca și Căușeni, dar și cu elevi din instituțiile de învățământ din Chișinău, unde își fac studiile copii refugiați din Ucraina. Pentru persoanele în etate a fost organizată o campanie în cadrul căreia au fost desfășurate activități de informare pentru peste 250 de persoanele vârstnice din 10 localități din țară. În rândul campaniilor de informare se înscrie și cea destinată copiilor cu vârsta cuprinsă între 15-18 ani, desfășurată cu scopul de a crește gradul de cunoaștere a peste 60 de participanți despre fenomenul discriminării și a bullying-ului, îndemnându-i la colaborare, dialog și înțelegere reciprocă.

Un eveniment marcant în anul 2023 a fost Forumul drepturilor omului și egalității, desfășurat cu ocazia Zilei Internaționale a Drepturilor Omului, unde a fost pusă în discuție situația privind respectarea drepturilor omului în Republica Moldova, dar și identificarea problemelor existente la acest capitol.

Instrumentele on-line de interacționare cu publicul rămân cea mai eficientă cale de comunicare prin care Consiliul informează despre activitatea sa dar și despre tendințele fenomenului de discriminare în Republica Moldova. În 2022 pagina oficială a Consiliului a fost accesată de 10.200 utilizatori noi, preponderent din Moldova, România, Statele Unite. Cel mai mare interes, utilizatorii site-ului manifestă pentru paginile despre ședințele de audieri, comunicatele emise, dar și instrumentul electronic de depunere a plângerilor.

În scopul prevenirii pe viitor a faptelor de discriminare, Raportul conține sinteza recomandărilor formulate de Consiliu în adresa subiecților implicați în fapte de discriminare.

CAPITOLUL I. PREVENIREA DISCRIMINĂRII

1.1. Analiza legislației în vigoare prin prisma standardelor nediscriminării

Una dintre cele trei mari atribuții de bază ale Consiliului, pe lângă protecția împotriva discriminării și promovarea egalității, este prevenirea fenomenului discriminării. Întru atingerea acestui obiectiv, Consiliul examinează constant legislația în vigoare, precum și proiectele de acte normative, privind corespunderea acestora la standardele nediscriminării și, în cazul depistării prevederilor discriminatorii, înaintează propuneri de modificare/completare.

Discriminarea persoanelor cu dizabilități care continuă să activeze după stabilirea pensiei de dizabilitate

În cauza [nr. 02/23](#)¹, Consiliul a examinat prevederile art. 33 alin. (3) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii și pct. 13 și 18¹ din Hotărârea Guvernului nr. 165/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind modalitatea de calculare a pensiilor și modalitatea de confirmare a stagiului de cotizare pentru stabilirea pensiilor și a concluzionat că acestea instituie o situație care dezavantajează disproporționat și nejustificat persoanele cu dizabilități care continuă să activeze după stabilirea pensiei de dizabilitate.

Consiliul a reținut că prin Legea pentru modificarea unor acte normative nr. 242/2022 și Hotărârea Guvernului nr. 937/2022 cu privire la modificarea Hotărârii Guvernului nr. 165/2017, a fost stabilită o nouă formulă de reexaminare a pensiilor pentru limită de vârstă. Efectuând un calcul comparativ al celor două formule de reexaminare a pensiilor pentru limită de vârstă, utilizând aceleași constante valorice, Consiliul a ajuns la concluzia că noua formulă este mai avantajoasă, rezultând într-un quantum mai mare al pensiei reexaminată. Pe de altă parte, reexaminarea pensiei de dizabilitate se calculează, conform prevederilor pct. 15 și 18¹ a Hotărârii Guvernului nr. 165/2017, iar formula de reexaminare pentru această categorie de pensii nu a fost modificată.

În aceste condiții, Consiliul a stabilit că titularii de pensii pentru limită de vârstă beneficiază, în rezultatul adoptării unei noi formule de reexaminare, de condiții de reexaminare a pensiei mai favorabile decât beneficiarii de pensii de dizabilitate. Totodată, diferența de tratament în speță este determinată de tipul pensiei, iar criteriul protejat incident este dizabilitatea. În acest sens, Consiliul a constatat că persoanele cu dizabilități beneficiare de pensii de dizabilitate sunt tratate diferit din perspectiva condițiilor de reexaminare a dreptului la pensie, chiar dacă sunt într-o situație comparabilă cu beneficiarii de pensii pentru limită de vârstă, ori ambele categorii continuă să activeze după stabilirea pensiei.

¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/02_2023_Aviz_constatare_votat.pdf

În această privință, Consiliul a atras atenția asupra faptului că deși dreptul la reexaminarea pensiilor de dizabilitate a fost instituit prin Legea nr. 127/2021 pentru modificarea Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, iar reexaminarea pensiilor pentru limită de vârstă a început în 2019, statul a planificat și a bugetat reexaminarea pensiilor de dizabilitate treptat prin eșalonare, optând pentru o abordare similară ca și în cazul pensiilor pentru limită de vârstă. Respectiv, stabilirea unei noi formule mai avantajoase de reexaminare a pensiilor pentru limită de vârstă reclamă o abordare similară în ceea ce privește reexaminarea pensiilor de dizabilitate.

Consiliul a recomandat operarea modificărilor la Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii și la Hotărârea Guvernului nr. 165/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind modalitatea de calculare a pensiilor și modalitatea de confirmare a stagiului de cotizare pentru stabilirea pensiilor, prin stabilirea unei noi formule de reexaminare a pensiilor de dizabilitate, echivalent avantajoasă formulei de reexaminare a pensiilor pentru limită de vârstă introdusă prin Legea pentru modificarea unor acte normative nr. 242/2022 și Hotărârea Guvernului nr. 937/2022.

Discriminarea copiilor cu dizabilități care au pierdut întreținătorul în acces la alocații sociale de stat

În cauza [nr. 34/23²](#), Consiliul a examinat prevederile art. 2 alin. (2) al Legii nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni și a concluzionat că acestea instituie o situație de discriminare în acces la prestații de asistență socială a copiilor cu dizabilități care și-au pierdut un părinte/părinții, deoarece acestora nu li se recunoaște dreptul de a beneficia concomitent de alocația de dizabilitate și de alocația pentru pierderea întreținătorului.

Consiliul a relevat că prevederile art. 2 alin. (2) al Legii 499/1999 instituie regula potrivit căreia persoanele eligibile pentru două categorii de alocații pot opta doar pentru o singură alocație, cu excepția alocației pentru îngrijire, însoțire și supraveghere. Drept efect, raportând prevederile enunțate situației copiilor cu dizabilități care au pierdut întreținătorul, Consiliul a stabilit că aceștia, fiind eligibili atât pentru alocația de dizabilitate, cât și pentru alocația pentru copii în cazul pierderii întreținătorului, urmează să beneficieze doar de o singură alocație.

Consiliul a atras, în special, atenția asupra faptului că abordarea instituită de legiuitor dezavantajează disproporționat copiii cu dizabilități, având în vedere situația particulară de vulnerabilitate în care aceștia se regăsesc. Or, dizabilitatea presupune, dincolo de problema de sănătate și limitările de activitate ale persoanei care rezultă din aceasta, și costuri suplimentare pentru a atinge și menține cea mai bună stare de sănătate și un standard adecvat de viață. De asemenea, Consiliul a subliniat că legislația nu ia în considerare faptul că situația copilului care are necesități speciale determinate de dizabilitatea sa, este agravată de circumstanța pierderii întreținătorului, or aceasta conduce la necesități suplimentare legate de întreținere. Respectiv,

² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/34_23_Aviz_constatare_votat.pdf

Consiliul a remarcat că, în cazul în care copilul cu dizabilități, care a pierdut întreținătorul, va beneficia de o singură alocație, aceasta nu va fi în măsură să acopere minimumul de existență stabilit, cu atât mai mult nu va fi în măsură să acopere cheltuielile legate de dizabilitate.

Consiliul a recomandat modificarea art. 2 alin. (2) din Legea nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat și expunerea acestuia după cum urmează: „În cazul în care persoana îndeplinește condițiile pentru obținerea mai multor tipuri de alocații, stabilite prin prezenta lege, cu excepția alocației pentru persoanele cu dizabilități și alocației pentru îngrijire, însoțire și supraveghere, acesteia i se stabilește o singură alocație.”

Consiliul a înaintat propunerea respectivă către Ministerul Muncii și Protecției Sociale în procesul avizării proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (modificarea Legii nr.499/1999, Legii nr.289/2004, Legii nr.315/2016; servicii publice proactive) (număr unic 775/MMPS/2023). Deși aceasta a fost acceptată în procesul primei avizări, Consiliul a constatat, cu regret, că în rezultatul celei de-a doua avizări, din textul proiectului a fost exclusă propunerea de modificare a art. 2 alin. (2) din Legea nr. 499/1999. În justificarea excluderii acesteia, autorii au invocat lipsa surselor financiare din bugetul de stat, și anume mijloace financiare suplimentare de cca 1.589.400 lei/anual, sau 132.450 lei/lunar, pentru cca 80 de copii din categoria vizată.

În opinia Consiliului, justificarea prezentată nu poate fi calificată drept una obiectivă și rezonabilă, or resursele necesare nu sunt disproporționate în raport cu scopul legitim urmărit de a asigura copiilor cu dizabilități beneficiari de alocații sociale de stat care și-au pierdut întreținătorul/întreținătorii concomitent și cu alocații pentru pierderea întreținătorului, în special având în vedere și faptul că acești copii reprezintă un grup nesemnificativ numeric (80 copii), care se regăsește într-o situație de extremă vulnerabilitate.

Nerecunoașterea dreptului la alocația pentru îngrijire, însoțire și supraveghere persoanelor cu dizabilități severe, altele decât de vedere, a căror dizabilitate a survenit după vârsta de 18 ani

În cauza [nr. 216/22³](#), Consiliul a examinat situația instituită de prevederile art. 14 alin. (1) lit. b) și c) din Legea nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni, care limitează cercul de persoane cu dizabilități severe eligibile pentru stabilirea și acordarea alocației pentru îngrijire, însoțire și supraveghere.

Consiliul a notat că prevederile examinate nu recunosc dreptul la alocația pentru îngrijire, însoțire și supraveghere persoanelor cu dizabilități severe, altele decât de vedere, a căror dizabilitate a survenit după vârsta de 18 ani. În același context, dreptul la alocația pentru îngrijire, însoțire și supraveghere nu este recunoscut nici persoanelor

³https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/216_2022_Aviz_constatare_votat-7-martie.pdf

care îngrijesc, însoțesc și supraveghează o persoană cu dizabilități severe după atingerea vârstei de 18 ani (adultă).

În această privință, Consiliul a atras atenția că fiecare persoană cu dizabilități severe care justifică necesitatea îngrijirii, însoțirii și supravegherii unei alte persoane, trebuie să fie eligibilă pentru aceste forme de asistență socială și să poată opta pentru una din ele. Or, excluderea persoanelor cu dizabilități severe, altele decât de vedere, a căror dizabilitate a survenit după vârsta de 18 ani, din dreptul de a beneficia de alocația pentru îngrijire, însoțire și supraveghere contravine atât principiului nediscriminării și egalității, cât și obligațiilor asumate de stat prin adoptarea Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60/2012. La caz, Consiliul relevă că eligibilitatea persoanei pentru o anumită formă de asistență personală, în speță alocația pentru îngrijire, însoțire și supraveghere, nu poate fi determinată de momentul survenirii dizabilității, ci de necesitatea obiectivă a persoanei de a fi asistată de o altă persoană.

În partea ce privește persoanele care îngrijesc copii cu dizabilități severe și persoane adulte cu dizabilități severe, pornind de la raționamentul că acestea se află în circumstanțe similare, prin urmare, trebuie să beneficieze de oportunități egale stabilite de lege. În această privință, Consiliul nu a identificat premise care ar justifica limitarea persoanelor care îngrijesc persoane adulte cu dizabilități severe de dreptul de a beneficia de alocația pentru îngrijire, însoțire și supraveghere.

Consiliul a recomandat modificarea art. 14 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni și expunerea acestuia după cum urmează: “b) persoanelor cu dizabilități severe cărora instituția responsabilă de determinarea dizabilității le-a recomandat servicii de îngrijire permanentă din partea altei persoane.”

Consiliul a recomandat modificarea art. 14 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni și expunerea acestuia după cum urmează: “a) persoanelor care îngrijesc, însoțesc și supraveghează la domiciliu o persoană cu dizabilități severe”.

Carențele cadrului legal privind serviciile sociale și prestațiile disponibile persoanelor cu dizabilități severe

În cauza nr. 97/22⁴, Consiliul a fost sesizat în legătură cu carențe ale sistemului de protecție socială a persoanelor cu dizabilități severe privind serviciul „Asistență Personală”. Analiza situației a reliefat faptul că, persoanele cu dizabilități severe se confruntă cu o serie de probleme în acces la servicii și prestații de asistență socială: (1) persoanele cu dizabilități severe beneficiare de alocație sunt în imposibilitatea să angajeze o persoană care să ofere servicii de îngrijire, însoțire și supraveghere,

⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/97_2022_Aviz_constatare_redactat-VP.pdf

Întrucât cuantumul alocației de care beneficiază este mai redus decât salariul unui asistent personal angajat cu normă întreagă; (2) persoanele cu dizabilități severe, altele decât persoanele cu dizabilități severe din copilărie și persoanele cu dizabilități severe nevăzătoare, dar și persoanele care le îngrijesc, nu beneficiază de alocația pentru îngrijire, însoțire și supraveghere; (3) serviciile specializate care să ofere asistență persoanelor cu dizabilități severe pentru ca persoanele, care le îngrijesc, să poată beneficia de un repaus sau concediu de odihnă anual nu există sau sunt insuficiente.

Consiliul a recomandat:

- **majorarea cuantumului alocației pentru îngrijire, însoțire și supraveghere, astfel încât acesta să fie echivalent salariului unui asistent personal angajat cu normă întreagă, oferind posibilitatea reală persoanelor cu dizabilități severe să achite serviciile unui îngrijitor;**
- **acordarea dreptului de a beneficia de alocație persoanelor care îngrijesc, însoțesc și supraveghează la domiciliu o persoană cu dizabilități severe, indiferent de vârsta acesteia;**
- **acordarea dreptului de a beneficia de alocația pentru îngrijire, însoțire și supraveghere persoanelor cu dizabilități severe cărora instituția responsabilă de determinare a dizabilității le-a recomandat servicii de îngrijire permanentă din partea altei persoane;**
- **asigurarea realizării progresive a serviciului „Asistență Personală” prin identificarea și alocarea, în procesul de elaborare a bugetelor locale, a mijloacelor financiare, care să asigure acoperirea necesităților persoanelor cu dizabilități severe în servicii de îngrijire, însoțire și supraveghere;**
- **alocarea, în procesul de elaborare a bugetelor locale, a resurselor financiare suficiente pentru asigurarea angajării asistenților personali pe normă întreagă;**
- **dezvoltarea de către autoritățile publice locale a Serviciului social „Respiro” prin instituirea centrelor de plasament în localitățile în care acesta nu este disponibil.**

Restricții în exercitarea dreptului persoanelor cu dizabilități de a importa un mijloc de transport cu aplicarea facilităților fiscale și vamale

În [cauza nr. 108/23](#)⁵, Consiliul a fost sesizat privind impactul negativ asupra beneficiarilor al modificărilor la cadrul normativ care reglementează procedura de beneficiere de facilități fiscale și vamale la importul mijloacelor de transport destinate pentru deservirea persoanelor cu dizabilități ale aparatului locomotor, operate prin Legea nr. 356/2022 pentru modificarea unor acte normative.

⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/108_23_Draft_Aviz_constatare_final.pdf

În rezultatul examinării, Consiliul a stabilit că urmare a adoptării Legii nr. 356/2022 pentru modificarea unor acte normative și Hotărârii Guvernului nr. 311/2021 cu privire la modificarea unor hotărâri ale Guvernului pentru implementarea politicii fiscale și vamale, a fost introdusă cerința reutilării mijlocului de transport importat (care nu a existat în perioada 2019-2022) și alte restricții care au determinat o serie de dezavantaje pentru persoanele cu dizabilități locomotorii la importarea mijloacelor de transport, și anume: (1) imposibilitatea de a importa un vehicul nereutilat; (2) imposibilitatea de a importa un automobil cu capacitatea cilindrică a motorului mai mare de 2500 cm³; (3) limitarea dreptului persoanelor cu dizabilități de a transmite prin moștenire mijloacele de transport importate, deținute cu drept de proprietate; (4) limitarea numărului de persoane cărora le poate fi eliberat certificatul confirmativ privind abilitarea cu atribuții de însoțire/îngrijire a persoanei cu dizabilități locomotorii.

Cu referire la reintroducerea condiționalității cu privire la reutilarea mijlocului de transport pentru a putea fi importat cu aplicarea facilităților fiscale și vamale, Consiliul a reținut că aceasta, potrivit autorilor, a fost fundamentată de necesitatea contracarării cazurilor de utilizare frauduloasă a destinației finale a mijloacelor de transport importate de către persoanele cu dizabilități cu aplicarea facilităților fiscale și vamale. În această privință, în rezultatul analizei datelor prezentate de către Serviciul Vamal, Consiliul a relevat că numărul cazurilor de abuz identificate anual, raportat la numărul total al autovehiculelor importate pentru anul respectiv, este unul destul de mic.

Totodată, Consiliul a observat o scădere semnificativă a mijloacelor de transport importate în 2023, ca urmare a intrării în vigoare la 01.01.2023 a modificărilor operate prin Legea nr. 356/2022, fapt ce denotă că noul mecanism de aplicare a facilităților fiscale și vamale este unul descurajator, or un număr semnificativ de persoane cu dizabilități locomotorii nu pot beneficia de aceste facilități din cauza condiționalității ca mijlocul de transport să fie reutilat.

În această privință, Consiliul a notat că scopul legitim de contracarare a cazurilor de utilizare frauduloasă a destinației finale a mijloacelor de transport importate de către persoanele cu dizabilități cu aplicarea facilităților fiscale și vamale ar putea fi mai degrabă atins prin fortificarea mecanismului de control a modului de utilizare a acestor mijloace, dar nu prin restrângerea cercului de subiecți eligibili pentru a le importa. De asemenea, Consiliul a subliniat că legiuitorul nu a luat în calcul că persoanele care se încadrează în anexa nr. 3 a Hotărârii de Guvern nr. 1413/2016 ar putea să nu aibă nevoie de reutilarea mijlocului de transport importat, în acest mod restrângând cercul de beneficiari (*a priori* limitativ din cauza listei afecțiunilor expuse în anexa nr. 3 a Hotărârii de Guvern nr. 1413/2016) ai facilităților fiscale și vamale, persoane cu dizabilități locomotorii severe.

În ceea ce privește limitarea transmiterii prin moștenire a mijlocului de transport importat cu aplicarea facilităților fiscale și vamale, Consiliul a relevat că legiuitorul tratează în mod egal actele juridice de dispoziție pe care le poate îndeplini persoana în raport cu mijlocul de transport importat. Astfel, limitarea dreptului de a dona, comercializa, da în posesie și altele are la bază necesitatea protecției intereselor fiscale și ar putea fi văzută ca o modalitate de a asigura că beneficiile fiscale acordate pentru aceste automobile sunt utilizate în scopurile pentru care au fost inițial concepute.

Totuși, în partea ce privește transmiterea prin moștenire a mijlocului de transport importat, Consiliul a atras atenția că aceasta nu poate fi comparabilă cu acțiuni precum donația, vânzarea, transmiterea în arendă sau locațiune și altele, or transmiterea bunului prin moștenire poate fi realizată doar în momentul deschiderii moștenirii, altfel spus odată cu decesul persoanei – circumstanță care nu este previzibilă sau imputabilă persoanei. Respectiv, Consiliul a concluzionat că limitarea dreptului persoanelor cu dizabilități de a transmite prin moștenire mijloacele de transport importate, deținute cu drept de proprietate, nu poate fi justificată prin scopurile care stau la baza limitării donației, vânzării, transmiterii în arendă sau locațiune sau alte forme de transmitere în folosință sau posesiune.

În cele din urmă, Consiliul a relevat că practica eliberării de către structurile teritoriale de asistență socială a certificatului confirmativ prevăzut de pct. 28 al Regulamentului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 474/2016 unei singure persoane, care conferă acesteia inclusiv dreptul de a conduce mijlocul de transport importat cu aplicarea facilităților fiscale și vamale, dezavantajează persoanele cu dizabilități locomotorii și subminează autonomia acestora, întrucât le plasează într-o situație de dependență față de această persoană.

Consiliul a recomandat:

- **Revizuirea politicilor privind acordarea facilităților fiscale și vamale persoanelor cu dizabilități locomotorii severe, prin excluderea sintagmei „(reutilate în mod corespunzător)” din art. 49 alin. (3) din Legea nr. 60/2012, art. 124 alin. (14) pct. 1 din Codul Fiscal nr. 1163/1997, articolul 277²⁷ alin. (13) lit. a) din Codul Vamal nr. 95/2021, pct. 14 și 15¹ din Hotărârea Guvernului nr. 474/2016, astfel încât prevederile menționate să nu dezavantajeze nici o persoană ce se încadrează în anexa nr. 3 a Hotărârii de Guvern nr. 1413/2016;**
- **Revizuirea politicilor privind acordarea facilităților fiscale și vamale persoanelor cu dizabilități locomotorii severe, inclusiv prin luarea în considerare o oportunității revizuirii cerinței privind capacitatea cilindrică a motorului mijlocului de transport importat, la necesitate, în vederea asigurării unor soluții care să răspundă necesităților persoanelor cu dizabilități locomotorii severe ce se încadrează în anexa nr. 3 a Hotărârii de Guvern nr. 1413/2016;**
- **Modificarea lit. b) din Anexa 1 și lit. b) din Anexa nr.2 a Regulamentului cu privire la modul de aplicare a facilităților fiscale și vamale la importul mijloacelor de transport cu destinație specială, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 474/2016, prin eliminarea sintagmei „să nu transmit prin moștenire”, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să beneficieze dreptul de a**

lăsa mijloacele de transport importate în moștenire conform voinței lor;

- **Revizuirea mecanismului instituit prin prevederile pct. 28 din Regulamentul cu privire la modul de aplicare a facilităților fiscale și vamale la importul mijloacelor de transport cu destinație specială, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 474/2016 și anexa 4 la Regulament, în vederea asigurării că Certificatul confirmativ privind abilitarea persoanei cu atribuții de însoțire/îngrijire a persoanei cu dizabilități locomotorii poate fi eliberat de către structurile teritoriale de asistență socială către cel puțin două persoane.**

Discriminare manifestată prin suspendarea alocației pe perioada privațiunii de libertate a persoanelor cu dizabilități aflate în detenție

Fiind invitat să se pronunțe pe marginea sesizării nr. 38g/2023 privind excepția de neconstituționalitate a art. 6 alin. (10) din Legea nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni, Consiliul a examinat corespunderea prevederilor menționate cu standardele internaționale și naționale privind nediscriminarea⁶.

În speță, Consiliul a reținut că norma ce prevede suspendarea alocației pe perioada privațiunii de libertate are drept efect dezavantajarea disproporționată a persoanelor cu dizabilități aflate în detenție. În particular, Consiliul a distins că persoanele cu dizabilități aflate în detenție sunt private, sub efectul prevederilor respective, de două tipuri de alocație de care acestea ar putea eventual beneficia, și anume alocația de dizabilitate și alocația pentru îngrijire, însoțire și supraveghere.

Astfel, Consiliul a subliniat că deși regula de a suspenda plata alocației în perioada privațiunii de libertate se aplică fără excepții tuturor, totuși aceasta dezavantajează disproporționat persoanele cu dizabilități aflate în detenție, având în vedere situația particulară de vulnerabilitate și necesitățile specifice ale acestora, determinate de tipul de dizabilitate. În special, Consiliul a atras atenția asupra faptului că dizabilitatea presupune costuri legate de servicii de sănătate, tratament și investigații medicale, dispozitive de asistență, diete speciale, dar și în cazul persoanelor cu dizabilități severe – pentru servicii de îngrijire și supraveghere.

În această privință, Consiliul a relevat că deținuții cu dizabilități în instituțiile penitenciare beneficiază de asistența medicală într-un volum egal cu cel garantat deținuților fără dizabilități, în ambele cazuri persoanele având dreptul de a beneficia în mod gratuit de asistență medicală și de medicamente în volumul stabilit de Programul unic al asigurării obligatorii de asistență medicală și Programele naționale. Cu toate acestea, legislatorul nu a luat în considerare faptul că situația persoanelor cu dizabilități private de libertate nu este similară situației persoanelor fără dizabilități, or dizabilitatea poate presupune necesități care nu sunt acoperite de Programul unic al

⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/CE_Aviz_suspendare-aloca--ii-detent--ie_final.semnat-1.pdf

asigurării obligatorii de asistență medicală sau Programele naționale. De asemenea, Consiliul a reținut, cu referire la persoanele cu dizabilități severe care necesită asistența unei alte persoane, că în penitenciare lipsește personal care să ofere îngrijire, însoțire și supraveghere, astfel primele ajung în permanentă dependență de alți deținuți. Aceste circumstanțe sunt agravate de faptul că, în pofida eforturilor raportate, locurile de detenție în care își ispășesc pedeapsa persoanele cu dizabilități rămân neacomodate.

În aceste condiții, persoanele cu dizabilități sunt plasate într-un mediu neajustat dizabilității sale, lipsite de asistenți personali sau îngrijitori, precum și de alocația care le-ar permite remunerarea unei alte persoane pentru servicii de îngrijire. Din aceste considerente, Consiliul a concluzionat că prevederile art. 6 alin. (10) al Legii nr. 499/1999 sunt discriminatorii în măsura în care privesc suspendarea integrală a plății alocației de dizabilitate și a alocației pentru îngrijire, însoțire și supraveghere pentru persoanele cu dizabilități.

Consiliul a recomandat:

- **operarea modificărilor, în vederea asigurării menținerii alocației stabilite în conformitate cu art. 7-8 ale Legii nr. 499/1999 într-o anumită proporție, și asigurarea transferului acesteia pe contul de peculiu al deținutului persoană cu dizabilități.**
- **operarea modificărilor, în vederea asigurării menținerii alocației stabilite în conformitate cu art. 14-16 ale Legii nr. 499/1999 în cuantum integral, și asigurarea transferului acesteia pe contul de peculiu al deținutului persoană cu dizabilități.**

Discriminarea persoanelor născute în perioada 01 ianuarie – 31 martie la stabilirea pensiei pentru limita de vârstă

În [cauza nr. 148/22⁷](#), Consiliul a supus examinării prevederile art. 8 alin. (11) al Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii și pct. 31 al Regulamentului privind modalitatea de calculare a pensiilor și modalitatea de confirmare a stagiului de cotizare pentru stabilirea pensiilor aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 165/2017 și a constatat că acestea instituie un tratament mai puțin favorabil față de persoanele născute în perioada 01 ianuarie – 31 martie la stabilirea pensiei pentru limita de vârstă.

Astfel, Consiliul a relevat că tratamentul mai puțin favorabil aplicat persoanelor cărora urmează să le fie stabilită pensia în perioada 01 ianuarie - 31 martie se manifestă prin aplicarea coeficienților de valorizare pentru anul anterior celui precedent anului pensionării. Consiliul a subliniat că, coeficienții de valorizare pentru anul anterior celui precedent anului pensionării sunt mai mici decât coeficienții de valorizare pentru anul precedent anului stabilirii pensiei. Drept rezultat, este incontestabil faptul că pensiile stabilite în perioada 01 ianuarie – 31 martie au un cuantum mai mic decât cele stabilite

⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/148_2022_aviz_constatare_votat.pdf

după 01 aprilie în același an. Astfel, efectul prevederilor analizate dezavantajează persoanele născute în perioada 01 ianuarie – 31 martie pe criteriul datei nașterii.

Totodată, Consiliul a luat act că persoanelor născute în perioada 01 ianuarie – 31 martie, cărora li se stabilește pensia în aceeași perioadă, li se indexează cuantumul pensiei în anul de stabilire a lor. Pe de altă parte, pensiile stabilite începând cu 01 aprilie a fiecărui an sunt supuse indexării abia în anul următor anului de pensionare. Astfel, indexarea pensiilor este instituită pentru a exclude discrepanța creată prin aplicarea coeficienților de valorizare diferiți în dependență de faptul dacă pensia a fost stabilită până sau după data de 01 aprilie a fiecărui an.

Totuși, Consiliul a constatat că urmare a indexării pensiei petiționarului cu 4,83% la 01 aprilie 2020 și 1,07% la 01 octombrie 2020, cuantumul acesteia a ajuns la 3320,41 lei. Analiza datelor relevă că aplicarea indexării pensiei în anul stabilirii acesteia nu a condus la obținerea unei pensii în cuantum echivalent cu pensia calculată luându-se în considerație coeficienții de valorizare din 2019. Consiliul observă că rezultatul scontat nu a fost atins dat fiind faptul că salariul mediu în 2019 a crescut cu 14,1% conform anexei nr. 3 la Regulamentul privind modalitatea de calculare a pensiilor și modalitatea de confirmare a stagiului de cotizare pentru stabilirea pensiilor aprobat prin Hotărârea 8 Guvernului nr. 165/2017, iar indexarea pensiei a fost de aproape trei ori mai mică.

Examinând prevederile Legii nr. 156/1998 privind indexarea pensiilor, Consiliul a reținut că, începând cu 22.03.2022, intrarea în vigoare a Legii nr. 64/2022 cu privire la modificarea unor acte normative, coeficientul de indexare constituie rata inflației la sfârșitul anului precedent, exprimată prin creșterea prețurilor de consum în luna decembrie a anului respectiv față de aceeași lună a anului premergător. Consiliul reține că rata anuală a inflației în luna decembrie 2022 a constituit 30,2%.

Efectuând calculul ipotetic al unei pensii pentru limită de vârstă, stabilită în 2023, a unei persoane care s-a născut până la 01 aprilie și ulterior ar fi beneficiat de coeficientul de indexare prevăzut de art. 13 alin. (2) din Legea 156/1998, adică în mărime de 30.2%, Consiliul a constatat că în această situație ar fi dezavantajate persoanele care și-ar stabili pensia după 01 aprilie, aceștia ar fi avut o pensie mai mică cu circa 11%. Drept urmare, Consiliul a stabilit că în dependență de mărimea coeficientului de indexare, dacă acesta este mai mic sau mai mare decât creșterea salariului mediu lunar, vor fi dezavantajate fie persoanele născute până la 01 aprilie, fie după această dată. Acest dezavantaj se va menține dat fiind faptul că la stabilirea coeficientului de valorizare și coeficientului de indexare se iau în calcul categorii diferite: pentru coeficientul de valorizare – salariul mediu pe economie, iar pentru coeficientul de indexare – indicii prețurilor de consum. Astfel se constată că nu poate fi eliminată diferența dintre pensiile pentru limită de vârstă, care au fost stabilite având la bază coeficienți de valorizare a venitului asigurat din ani diferiți, prin intermediul coeficientului de indexare.

Consiliul a constatat că la calcularea pensiei pentru limită de vârstă ar trebui să fie luată în considerație aceeași bază. Pentru a elimina această discrepanță, Consiliul a subliniat că drept soluție ar constitui luarea în considerare la calcularea coeficienților de valorizare

salariul mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul stabilirii pensiei, quantumul căruia se aprobă de Guvern la finele lunii decembrie al anului precedent, dar nu salariul mediu pe economie din anul precedent anului realizării dreptului la pensie. În acest mod, vor fi aplicați aceiași coeficienți de valorizare, indiferent de data stabilirii pensiei, fapt ce ar înlătura discrepanța dintre pensiile calculate până la și începând cu data de 01 aprilie. Totodată, pentru a nu crea o situație discriminatorie prin modificările propuse, pensiile pentru limită de vârstă nu ar trebui indexate în anul stabilirii acestora.

Discriminarea și marginalizarea persoanelor care trăiesc cu HIV

La sesizarea AO „Inițiativa pozitivă”, Consiliul a examinat compatibilitatea prevederilor art. 212 din Codul penal nr. 985/2002 „Contaminarea cu virusul HIV” cu standardele în vigoare privind nediscriminarea și a relevat că incriminarea contaminării cu virusul HIV în calitate de infracțiune specifică contra sănătății publice și conviețuirii sociale discriminează și marginalizează persoanele care trăiesc cu HIV⁸.

Consiliul a relevat că stigmatizarea persoanelor cu statut HIV pozitiv este manifestată în toate sferele vieții: loc de muncă, mass-media, comunitate, în cadrul instituțiilor medicale. Discriminarea a fost evidențiată prin blocarea și izolarea persoanelor cu statut HIV pozitiv, neasigurarea confidențialității și răspândirea informației despre statutul HIV, refuzul în acordarea asistenței medicale, utilizarea unor măsuri excesive de precauție ș.a.

De asemenea, Studiul privind percepțiile și atitudinile față de egalitate realizat în 2021, indică asupra unei ușoare creșteri a indicelui distanței sociale (IDS) față de persoanele care trăiesc cu HIV comparativ cu cercetarea precedentă. Astfel, valoarea IDS față de persoanele care trăiesc cu HIV/SIDA în Republica Moldova a fost în 2018 - 3,3; în 2021 - 3,5. Studiul a stabilit că percepțiile oamenilor despre persoanele care trăiesc cu HIV/SIDA sunt dominate în mod categoric de atribute negative.

Astfel, Consiliul a atras în special atenția asupra faptului că Republica Moldova s-a alăturat țărilor care au semnat declarația avizată în cadrul reuniunii la nivel înalt a Adunării Generale a Națiunilor Unite privind eliminarea SIDA și s-a angajat să pună capăt epidemiei de SIDA până în anul 2030. Declarația politică progresivă include o serie de obiective și activități specifice, limitate în timp, pentru a se asigura că lumea pune capăt epidemiei de SIDA până în 2030 în cadrul Agendei de Dezvoltare Durabilă 2030, inclusiv revizuirea cadrului normativ restrictiv și eliminarea normelor și practicilor discriminatorii (pct. 65 lit. a)).

Având în vedere cele menționate, Consiliul a constatat că existența unei infracțiuni specifice privind contaminarea cu virusul HIV are drept efect marginalizarea persoanelor cu statut HIV pozitiv. De altfel, prin criminalizarea specifică a contaminării

⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Draft_Aviz_Dezincriminarea-art.-212-CP_final_print.pdf

cu virusul HIV, legislația penală a Republicii Moldova optează pentru o politică de obstacol semnificativă în calea unei reacții eficiente la problema HIV/SIDA.

Consiliul a susținut propunerea de abrogare a art. 212 din Codul penal și a recomandat identificarea soluțiilor de ordin legislativ de condamnare a contaminării cu virusul HIV fără a perpetua discriminarea și stigmatizarea persoanelor cu statut HIV pozitiv.

Discriminare manifestată prin excluderea unor categorii de angajați din dreptul de a beneficia de tichete de masă

Consiliul a examinat noțiunea de „angajator” din cadrul art. 2 al Legii 166/2017 privind tichetele de masă și a constatat că această prevedere exclude salariații care sunt angajați pe baza unui act administrativ de numire în funcție din cercul subiecților eligibili pentru acordarea tichetelor de masă, fapt ce constituie discriminare directă a acestora⁹.

Consiliul a reținut că potrivit prevederilor examinate, tichetele de masă pot fi acordate numai salariaților care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă, iar această regulă se aplică indiferent de tipul entității juridice în cadrul căreia activează angajatul. Așadar, Consiliul a atestat o lipsă de uniformitate în privința acordării tichetelor de masă atât între categoriile de angajați ai sectorului bugetar, cât și între sectorul bugetar și cel privat.

În rândul salariaților care nu pot beneficia de tichete de masă se regăsesc funcționarii publici, funcționarii publici cu statut special, persoanele cu funcții de demnitate publică, ale căror raporturi de serviciu apar în baza actelor administrative de numire în funcție.

Reieșind din considerentul că tichetele de masă constituie beneficii suplimentare oferite angajaților, care contribuie la îmbunătățirea calității vieții prin asigurarea unor resurse financiare suplimentare pentru alimentația lor zilnică, nu este justificată acordarea exclusivă a tichetelor de masă salariaților angajați în baza unui contract individual de muncă și excluderea altor categorii de la acest beneficiu. Deși acordarea tichetelor de masă este o măsură facultativă, Consiliul a subliniat că tratamentul egal trebuie să fie aplicat tuturor persoanelor care îndeplinesc criteriile de eligibilitate și se află în situații comparabile, indiferent de modul de angajare sau de alt statut al acestora. Tratatamentul diferențiat aplicat în privința acordării tichetelor de masă nu este justificat obiectiv și rezonabil, întrucât nu există motive întemeiate pentru a oferi anumitor angajați avantaje în materie de tichete de masă.

Prin urmare, Consiliul a încurajat acordarea nediscriminatorie a tichetelor de masă tuturor angajaților, inclusiv funcționarilor publici și celorlalte categorii ale căror raporturi de muncă apar în temeiul actului administrativ de numire în funcție.

Consiliul a recomandat operarea modificărilor la art. 2 din Legea nr.166/2017 cu privire la tichetele de masă, pentru a asigura includerea în noțiunea de „angajator” a unităților (autorităților) bugetare care angajează

⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz-tichetele-de-mas--_redactat-VP.pdf

salariații pe baza unui act administrativ de numire în funcție.

Discriminare în câmpul muncii pe criteriu de activitate profesională

În [cauza nr. 171/23¹⁰](#), Consiliul a examinat prevederile art. 9¹ alin. (3) al Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii și a constatat că restricția prevăzută de norma în cauză nu constituie o cerință profesională esențială și determinantă în sensul Legii nr. 121/2012, întrucât aceasta nu este proporțională scopului legitim urmărit.

În particular, Consiliul a relevat că aceasta instituie un tratament diferențiat mai puțin favorabil față de persoanele care, în ultimii 5 ani, au fondat, au activat sau au deținut orice interes personal în cadrul serviciilor externe private de protecție și prevenire, societăților comerciale care prestează servicii de consultanță pentru afaceri și management sau orice alte servicii conexe, manifestat prin faptul că acestea nu pot accede într-o funcție de conducere sau de execuție în domeniul controlului privind respectarea legislației din domeniul muncii și securității și sănătății în muncă, în comparație cu persoanele care nu au exercitat asemenea activități pe parcursul ultimilor 5 ani.

Deși Consiliul a stabilit că interdicția prevăzută de alin.(3) art. 9¹ al Legii 140/2001 urmărește un scop legitim, și anume asigurarea imparțialității inspectorilor de muncă, Consiliul a relevat că aceasta nu este proporțională, or instituirea termenului de 5 ani (care precedă momentul candidării (accederii) la o funcție) nu constituie o măsură ce poate asigura atingerea acestui obiectiv, din motiv că aceasta nu garantează excluderea riscului favorizării unităților cu care inspectorul de muncă a avut raporturi contractuale în ultimii 6 ani sau 10 ani. În această privință, Consiliul, cercetând o serie de acte normative care stabilesc incompatibilități pentru angajații altor autorități care exercită controlul de stat asupra activității de întreprinzător, alte forme de control, dar și pentru funcționarii care activează în cadrul altor autorități publice care acționează în regim de putere publică în scopul realizării unui interes public, a stabilit că reglementările existente cu privire la eventuale situații de incompatibilitate nu se referă la activitățile exercitate anterior accederii în funcție și nu stabilesc termene similare termenului de 5 ani prevăzut la alin. (3) al art. 91 al Legii nr. 140/2001.

Consiliul a recomandat excluderea alin. (3) din cadrul art. 9¹ al Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.

Discriminare pe criteriul de cetățenie în dreptul de a participa la viața culturală

În [cauza nr. 51/23¹¹](#), Consiliul a examinat prevederile pct. 2.7 din Regulamentul cu privire la desfășurarea selecției naționale și desemnarea reprezentantului Republicii Moldova la concursul internațional Eurovision Song Contest 2023 și a constatat că prevederile enunțate instituie o situație de discriminare directă a persoanelor care dețin o altă cetățenie decât cea a Republicii Moldova în procesul de selecție națională și desemnare a reprezentantului Republicii Moldova la concurs.

¹⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/171_23_Aviz_constatare_votat.pdf

¹¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/51_23_Aviz_proiect_final.pdf

Consiliul a reținut că potrivit normei citate, în cazul colaborărilor cetățenii străini nu pot să participe în mod independent la concurs chiar dacă trăiesc timp de mai mulți ani în Moldova și sunt integrați în societate, dar sunt obligați să participe împreună cu un alt artist care deține cetățenia Republicii Moldova. Totodată, în cazul unui singur solist, norma stabilește că acesta obligatoriu trebuie să dețină cetățenia Republicii Moldova, respectiv participarea independentă individuală a cetățenilor străini este exclusă.

Consiliul a luat act că impunerea cerinței cu privire la deținerea de către participanți a cetățeniei Republicii Moldova se înscrie în marja de discreție a organizatorului local al concursului, care poate impune anumite restricții sau cerințe la etapa națională a concursului Eurovision Song Contest. Totodată, având în vedere faptul că cerința impusă constituie o ingerință în dreptul persoanelor ce dețin o altă cetățenie decât cea a Republicii Moldova de a participa la etapa națională de selecție, Consiliul a apreciat în speță dacă ingerința în cauză se justifică în mod obiectiv și rezonabil.

În acest sens, Consiliul a relevat că scopul acestei cerințe ar consta în asigurarea reprezentării țării în cadrul unui concurs internațional și promovarea prin muzică a culturii și identității Republicii Moldova. Totuși, Consiliul a subliniat că cetățenia nu constituie criteriul primordial pentru realizarea dreptului de a participa în viața culturală, inclusiv de determinare a persoanelor eligibile să reprezinte statul în cadrul unui concurs internațional de muzică, ori cetățenia nu determină cunoașterea sau lipsa cunoașterii culturii Republicii Moldova sau capacitățile muzicale și de interpretare ale persoanei. Respectiv, o persoană cu cetățenie străină, și mai ales cea care locuiește în Republica Moldova și care este totalmente integrată în societatea acesteia, nu poate fi privată automat de dreptul de a participa la etapa națională a concursului doar din motivul că nu deține cetățenia Republicii Moldova. Din această perspectivă, Consiliul consideră că cerința impusă de organizatorul local nu a fost necesară.

Consiliul a recomandat reformularea pct. 2.7 din Regulamentul cu privire la desfășurarea selecției naționale și desemnarea reprezentantului Republicii Moldova la concursul internațional Eurovision Song Contest, în vederea excluderii cerinței deținerii cetățeniei Republicii Moldova atât în cazul colaborărilor, cât și în cazul prestațiilor individuale.

Discriminare în acces la bunuri disponibile publicului pe criterii de cetățenie, locul nașterii, loc de trai, vârstă, gen

În [cauza nr. 210/22](#)¹², pornită la nota de autosesizare a membrului Consiliului, a fost analizată compatibilitatea prevederilor pct. 3 și pct. 15 ale Regulamentului cu privire la atribuirea terenurilor pentru construcția locuințelor proprietate privată al Consiliului local Tudora, r. Ștefan Vodă, aprobat prin decizia Consiliului local Tudora nr. 1/10 din 03 martie 2022 cu standardele în vigoare privind nediscriminarea.

Din conținutul Regulamentului examinat, Consiliul a constatat existența unui tratament ce avantajează prin conferirea dreptului de a solicita atribuirea în proprietate cu titlu gratuit a loturilor de teren pentru construcția locuințelor, persoanele care sunt cetățeni ai Republicii Moldova, soții care s-au născut pe teritoriul satului Tudora, persoanele care nu au atins vârsta de 35 de ani și mamele solitare. Pe cale de consecință, Consiliul

¹² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/210_22_Aviz-constatare_votat-7-martie.pdf

a reținut că prevederile în discuție instituie un tratament mai puțin favorabil al persoanelor fizice în partea ce ține de accesul la terenuri pentru construcția locuințelor proprietate privată, plasând în dezavantaj persoanele care nu dețin cetățenia Republicii Moldova, soții care nu s-au născut pe teritoriul satului Tudora, persoanele care au atins vârsta de 35 de ani și tații solitari. Respectiv, Consiliul a relevat că prevederile examinate instituie situații de discriminare directă pe criterii de cetățenie, loc de naștere, vârstă și gen.

Concomitent, Consiliul a efectuat o cercetare și a relevat că practica includerii unor cerințe arbitrare și discriminatorii în regulamentele cu privire la atribuirea loturilor de teren familiilor nou-formate în conformitate cu art. 11 din Codul Funciar este una sistemică.

Consiliul a recomandat Consiliului local Tudora:

- reformularea cerinței cu privire la cetățenie după cum urmează: în textul pct.3 „soțul și soția, dacă cel puțin unul din soți este cetățean al Republicii Moldova” și pct. 15 sintagma „membrii familiilor nou-formate, dacă cel puțin unul din soți este cetățean al Republicii Moldova”;
- reformularea cerinței privind locul nașterii, în textul pct.3 și pct. 15 din 5 Regulament, după cum urmează „cel puțin unul dintre soți are viza de reședință pe teritoriul satului Tudora”;
- excluderea prevederilor „ambii ce nu au atins vârsta de 35 de ani” din conținutul pct. 3 și pct. 15 din Regulament;
- excluderea sintagmei „mame solitare” din conținutul pct. 15 din Regulament;
- modificarea prevederilor pct. 19 al Regulamentului și expunerea în următoarea redacție: „[...] solicitantul anexează: copia buletinului/buletinelor de identitate a soților [...] după caz, copia certificatului de căsătorie [...]”;

Consiliul a recomandat Cancelariei de Stat revizuirea actelor normative adoptate de autoritățile administrației publice locale, care reglementează condițiile de atribuire a terenurilor familiilor nou-formate, în vederea identificării și excluderii prevederilor discriminatorii pe criterii de gen, vârstă, loc de naștere, cetățenie și alte criterii.

1.2. Analiza proiectelor de acte normative, întru neadmiterea prevederilor discriminatorii

Consiliul a examinat **proiectul Legii cu privire la stagiile plătite în sectorul public (nr. 429 din 25.11.2022)** prin prisma standardelor de nediscriminare și a formulat o

serie de propuneri de îmbunătățire a acestuia, orientate spre asigurarea accesului grupurilor vulnerabile sau sub-reprezentate la programele de stagii propuse a fi derulate în cadrul autorităților publice.

În particular, Consiliul a propus lărgirea cercului de autorități-gazdă pentru programele de stagii plătite, astfel încât acestea să se poată desfășura și în cadrul autorităților administrației publice locale și instanțelor de judecată. Consiliul a relevat că această măsură ar impulsiona angajarea persoanelor din mediul rural și persoanelor aparținând minorităților naționale în autoritățile publice locale din localitățile intens populate de aceste persoane, precum și ar elimina barierele lingvistice pe care le întâmpină minoritățile naționale în interacțiunea cu autoritățile publice.

De asemenea, Consiliul a propus excluderea limitei de vârstă de 29 ani care determină eligibilitatea persoanei pentru a participa într-un program de stagiu, din considerentul că nu doar tinerii întâmpină dificultăți la angajare, ci și persoanele vârstnice. Astfel, Consiliul a propus modificarea art.1 al legii pentru a asigura accesul la stagiile plătite în sectorul public pentru toate persoanele care au atins vârsta de 18 ani și întâmpină dificultăți la încadrarea în câmpul muncii, inclusiv categoriile prevăzute la art. 23 alin. (3) din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, persoanele aparținând minorităților naționale și/sau din grupurile sub-reprezentate.

Totodată, Consiliul a propus stabilirea unei durate reduse a programului de stagiu pentru persoanele cu dizabilități, de cel puțin 540 ore (față de durata de 720 ore prevăzută de proiect), pentru a încuraja și facilita accesarea acestei oportunități de către persoanele în cauză. În această privință, Consiliul a atras atenția asupra faptului că persoanele cu dizabilități păstrează capacitatea de muncă într-un procent mai redus și din acest motiv beneficiază conform art. 96 alin. (4) din Codul muncii de dreptul la o durată redusă a timpului de muncă, respectiv, aceeași abordare ar trebui să fie aplicată și în cadrul stabilirii duratei stagiului complet pentru persoanele cu dizabilități.

Consiliul a constatat cu regret că propunerile formulate nu au fost acceptate de autorii proiectului. Consiliul a notat că deși art. 4 al Legii nr. 123/2023 privind stagiile plătite în sectorul public stabilește la alin. (5) că din numărul total de locuri pentru stagii, 10% sunt prevăzute pentru persoanele cu dizabilități, Consiliul reține că aceasta nu prevede o durată redusă a stagiului pentru acestea, tratând egal persoane aflate în situații diferite. De asemenea, Consiliul relevă că legea nu instituie măsuri care să încurajeze participarea la stagii a persoanelor din mediul rural, a persoanelor aparținând minorităților naționale, a persoanelor vârstnice și altor categorii care întâmpină dificultăți în căutarea unui loc de muncă.

Cu referire la **proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 273/1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte (nr. de înregistrare 744/CS/ASP/2023)**, Consiliul a atras atenția asupra faptului că modificările propuse de autori privind excluderea normelor existente care reglementează eliberarea buletinului de identitate provizoriu persoanelor ce renunță la numărul de identificare de stat sunt discriminatorii. La caz, Consiliul a subliniat că recunoașterea dreptului de a beneficia de buletinul de identitate provizoriu potrivit art. 3 alin. (1¹) lit. f) din Legea nr. 273/1994 pentru persoanele care renunță la numărul de identificare de stat, în care nu se indică numărul de identificare de stat a constituit o măsură de acomodare rezonabilă a convingerilor religioase ale acestor persoane.

Deși măsura în cauză a fost argumentată drept necesară în vederea asigurării că toate persoanele vor deține un act de identitate conform, care să conțină toate elementele

identificatoare, inclusiv numărul de identificare de stat, Consiliul a relevat că statul nu poate cere persoanelor executarea obligației de a deține un act de identitate care să permită identificarea acestora, fără a ține cont de obligația ce îi revine de a acomoda rezonabil procedura respectivă în cazul convingerilor religioase.

Totodată, Consiliul a concluzionat că eliberarea buletinelor de identitate provizorii în care nu se indică numărul de identificare de stat al persoanei care renunță la acesta din considerente legate de convingerile sale religioase nu împiedică ținerea evidenței acestor persoane în Registrul de stat al populației și a recomandat excluderea modificărilor respective din proiect.

Consiliul a examinat proiectul ***Programului de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 și Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia*** și a formulat o serie de propuneri de îmbunătățire a acestuia. Astfel, Consiliul a propus includerea unei acțiuni suplimentare, privind revizuirea actelor normative sectoriale în vederea identificării și excluderii prevederilor discriminatorii pe criteriu de sex, argumentând că acțiunea propusă este necesară pentru a asigura excluderea prevederilor discriminatorii pe criteriu de sex identificate în actele normative în vigoare.

De asemenea, Consiliul a propus includerea acțiunilor privind sprijinirea și stimularea grupurilor coordonatoare în domeniul gender sau subdiviziunilor competente din cadrul autorităților publice să pună în aplicare inițiative orientate spre eliminarea barierelor și stereotipurilor în privința femeilor.

În contextul extinderii serviciilor de suport destinate persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie, Consiliul a propus acțiuni privind alocarea resurselor financiare suficiente întru asigurarea acoperirii tuturor cererilor de încadrare în Serviciul social “Asistență Personală” și dezvoltarea Serviciului social Respiro prin instituirea centrelor de plasament în localitățile în care acesta nu este disponibil.

Consiliul a examinat **proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (reglementări privind asigurarea obligatorie de asistență medicală) (număr unic 489/MS/2023)** și a propus modificarea lit. h) din cadrul alin. (4) al art. 4 din Legea nr. 1585/1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală, prin substituirea cuvintelor „și lăuzele” cu textul „, lăuzele și mama/tatăl, inclusiv unul din părinții adoptivi, care îngrijesc copiii până la vârsta de 2 ani”.

Consiliul a apreciat pozitiv faptul că prin proiectul respectiv, autorii au urmărit să implementeze recomandarea formulată în decizia din 28 august 2017 pe cauza nr. 65/17, privind revizuirea categoriilor de persoane ce beneficiază de asistență medicală gratuită din partea statului, astfel încât persoanele neangajate care îngrijesc de un copil cu vârsta de până la 2 ani să beneficieze de asistență medicală gratuită. Totodată, Consiliul a notat că prin modificarea propusă de proiect la lit. h) din cadrul alin. (4) al art. 4 din Legea nr. 1585/1998, doar mamele care îngrijesc copiii până la vârsta de 2 ani urma să le fie acordat statutul de persoană asigurată de către Guvern.

Respectiv, Consiliul a ținut să atragă atenția asupra faptului că textul normei în redacția proiectului, exclude din dreptul de a beneficia de statutul de persoană asigurată de către Guvern în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală tații neangajați și părinții adoptivi neangajați care îngrijesc copii până la vârsta de 2 ani. În această privință, Consiliul a subliniat că aceștia sunt în situație comparabilă cu mamele care îngrijesc copii până la vârsta de 2 ani din perspectiva imposibilității obiective de a se încadra în câmpul muncii și de a obține venituri pentru a procura polița de asigurare

obligatorie de asistență medicală. Totodată, Consiliul a notat că acordarea statutului de persoană asigurată de către Guvern categoriilor menționate, va stimula tații, inclusiv adoptivi, să se implice în îngrijirea copiilor până la vârsta de 2 ani.

Totuși, propunerea respectivă nu a fost reținută de autorii proiectului. Astfel, în rezultatul adoptării Legii 336/2023 pentru modificarea unor acte normative (reglementări privind organizarea sistemului asigurării obligatorii de asistență medicală), legislația garantează dreptul de a beneficia de asistență medicală gratuită din partea statului mamelor neangajate care îngrijesc copiii până la vârsta de 2 ani, dar nu recunoaște acest drept taților neangajați și părinților adoptivi neangajați.

1.3. Monitorizarea recomandărilor de modificare a cadrului normativ

Pe parcursul anului 2022, Consiliul a formulat și înaintat 19 recomandări privind modificarea și/sau completarea cadrului normativ în vigoare. Dintre acestea: 8 în acces la bunuri și servicii, 7 în acces la justiție și 4 în câmpul muncii. Menționăm că doar două dintre acestea au fost implementate. Toate 19 recomandări au caracter general, implementarea cărora, din perspectiva egalității, ar îmbunătăți situația a unui grup de persoane.

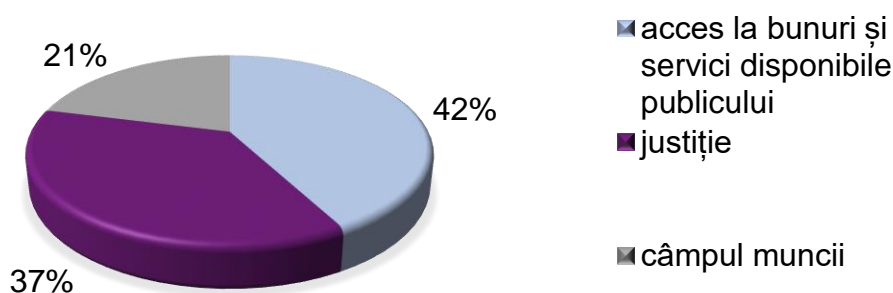


Diagrama nr. 1 Repartizarea recomandărilor din 2022 de modificare a cadrului normativ, în dependență de domeniu

Totodată, în aceeași perioadă, Consiliul a formulat și 38 de recomandări pe marginea proiectelor de acte normative. Dintre acestea au fost implementate 27, altele 3 au fost implementate parțial, iar 1 este în proces de monitorizare.

Pe parcursul anului 2023 au fost formulate 34 de recomandări de modificare a cadrului normativ în vigoare, dintre acestea 24 în domeniul accesului la bunuri și servicii disponibile publicului, 2 în domeniul lezării demnității umane, 4 în câmpul muncii și 4 în domeniul justiției.

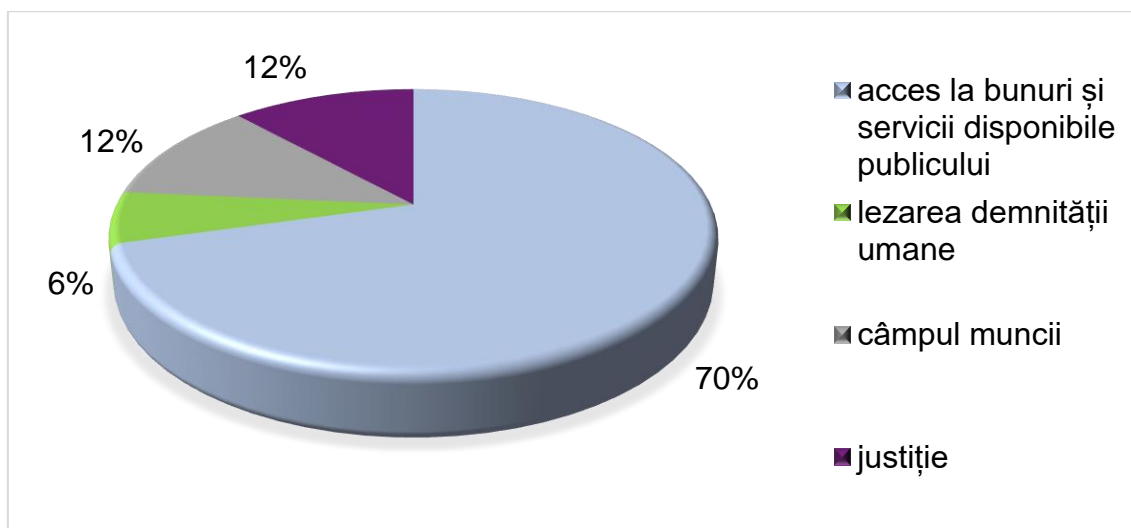


Diagrama nr. 2 Repartizarea recomandărilor din 2023 de modificare a cadrului normativ, în dependență de domeniu

De asemenea, în anul 2023, în rezultatul examinării proiectelor de acte normative, au fost formulate 134 recomandări de îmbunătățire a acestora.

CAPITOLUL II. PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

2.1. Gestionarea plângerilor

În perioada de raportare, în adresa Consiliului au parvenit 261 de plângeri privind presupusele fapte de discriminare.

Datele relevă faptul că, din numărul total de persoane care s-au adresat Consiliului cu plângeri, cei mai mulți sunt bărbați. Rata adresabilității între femei și bărbați este practic aceeași în fiecare an. Totodată, conform cifrelor, 73% din numărul total al femeilor care s-au adresat la Consiliu sunt din mediul urban.

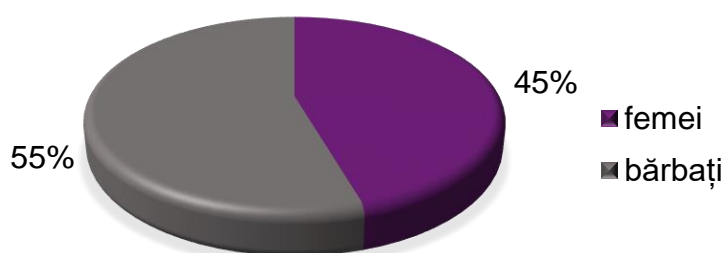


Diagrama nr. 3 Repartizarea plângerilor în funcție de sexul petiționarului

Dacă e să facem referire la proveniența persoanelor care se adresează Consiliului, pentru anul 2023 observăm o scădere semnificativă a adresabilității persoanelor din mediul rural. Comparativ cu anul 2022, acest indicator a scăzut de la 39% la 21% în anul 2023.

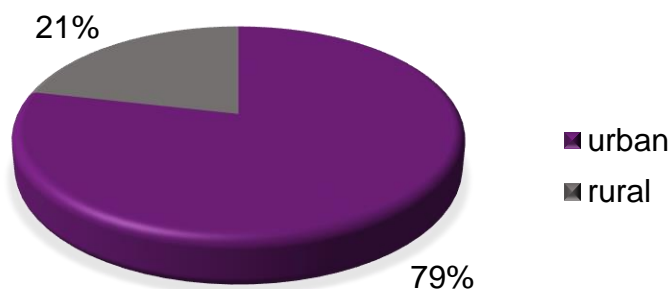


Diagrama nr.4 Repartizarea plângerilor în funcție de domiciliul petiționarului

Examinând informația privind limba în care au fost formulate plângerile în adresa Consiliului, se atestă că 190 dintre acestea au fost formulate în limba română, 70 – în limba rusă, iar 1 plângere – în limba engleză.

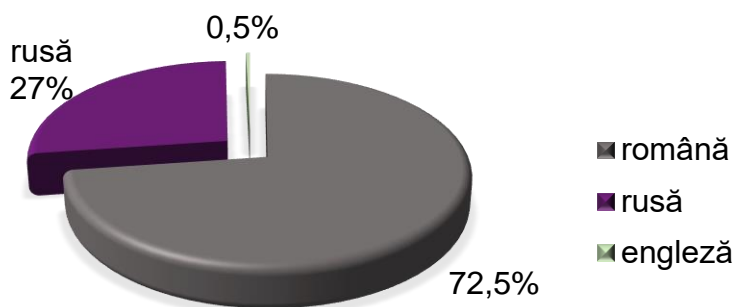


Diagrama nr. 5 Repartizarea plângerilor în funcție de limba în care au fost formulate

În scopul depunerii unei plângeri, Consiliul poate fi sesizat prin poștă, prin intermediul instrumentului on-line „Depune o plângere”, prin e-mail, sau personal la sediu. Deși plângerile sunt expediate prin poștă, sunt într-un procent mai mare decât numărul celor depuse prin altă modalitate, ținem să menționăm că acestea cuprind inclusiv plângerile redirecționare Consiliului din partea altor instituții. Totodată, se observă că de către populație cel mai des plângerile sunt depuse în format electronic: 66 de plângeri au parvenit prin platforma on-line și 62 de plângeri au fost depuse prin e-mail. Împreună acestea se ridică la 49% din numărul total de plângeri adresate Consiliului. Un număr de 59 plângeri au fost depuse personal la sediu. Este important de menționat că 54% din plângerile depuse de persoanele din mediul rural, sunt în format electronic.

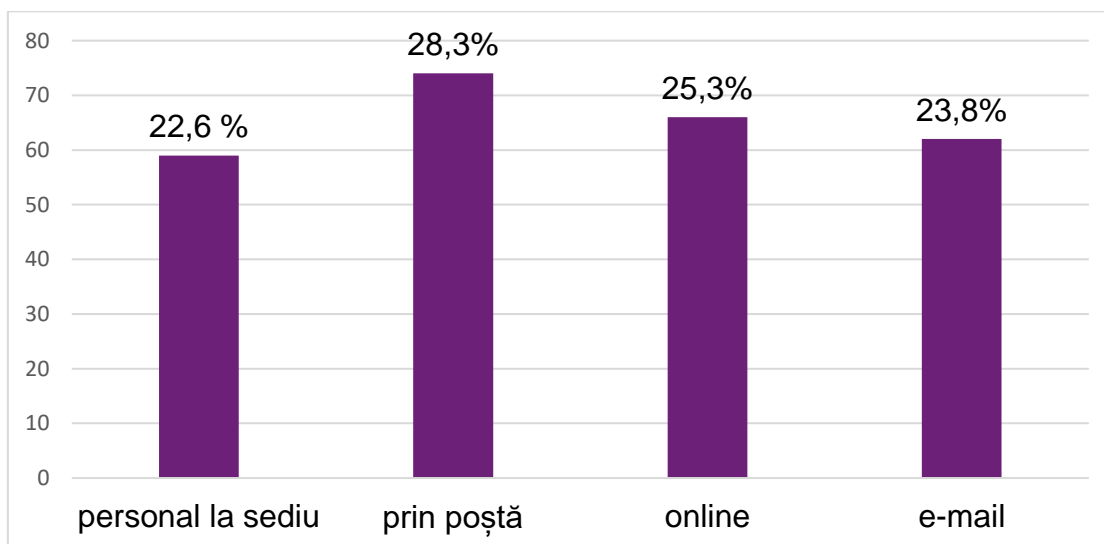


Diagrama nr. 6 Repartizarea plângerilor în funcție de modalitatea de depunere

Majoritatea plângerilor recepționate de Consiliu sunt depuse în interes personal – 180 plângeri, urmate de cele redirecționate din partea altor instituții, dat fiind faptul că țin de competența Consiliului. Numărul acestora a crescut comparativ cu anul 2022, de la 14 la 22. Numărul plângerilor depuse în interesul unui grup s-a menținut practic la același nivel – 19, dar a crescut numărul plângerilor depuse în interesul unei persoane -10 și plângerile depuse prin reprezentat – 21.

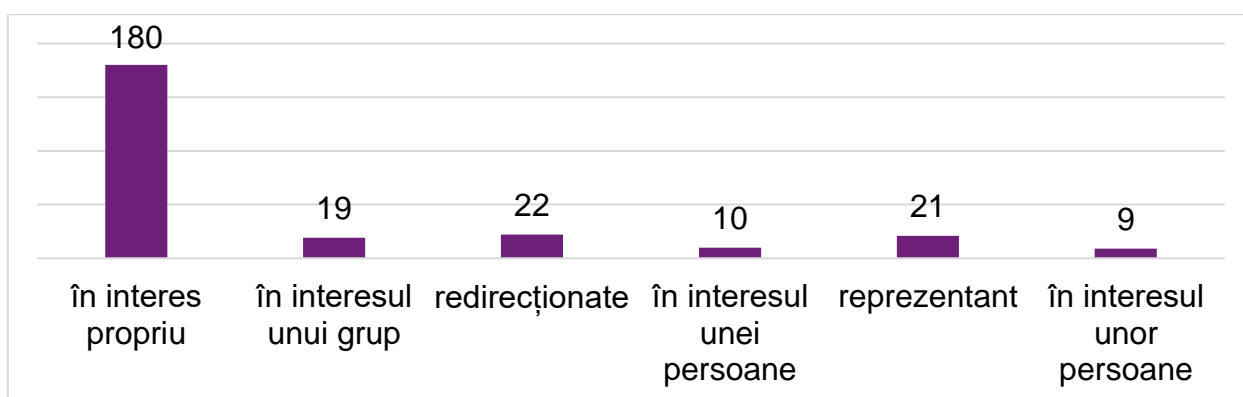


Diagrama nr. 7 Repartizarea plângerilor în funcție de modalitatea de acțiune

Numărul dosarelor soluționate în anul 2023 este practic la fel cu cel din 2022. Din 244 de dosare soluționate, 222 au fost soluționate prin emiterea deciziilor, pentru 12 au fost emise avize consultative, 2 au fost soluționate pe cale amiabilă, iar alte 7 plângeri au fost retrase.

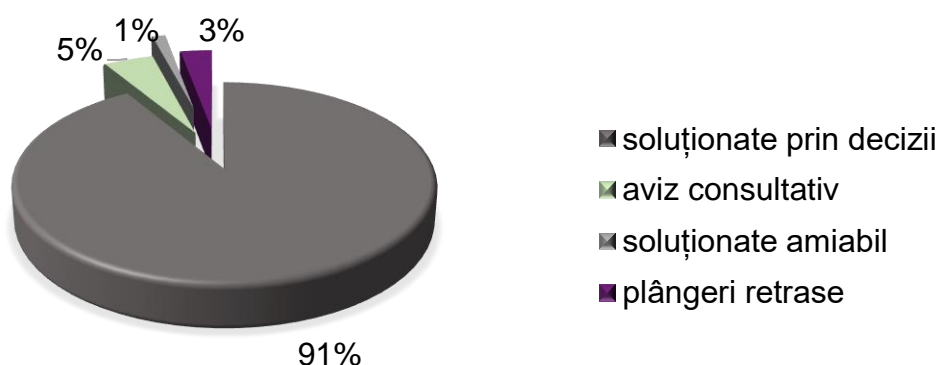


Diagrama nr. 8 Date privind soluționarea cazurilor de discriminare raportate la Consiliu

Din numărul total de 222 decizii emise, faptul discriminării a fost constatat în doar 27 dintre ele. În cele mai multe cazuri – 154 decizii, plângerile au fost declarate inadmisibile din cauza faptului că nu întruneau elementele constitutive ale discriminării, au fost depuse cu încălcarea termenului de prescripție sau nu țineau de competența Consiliului.

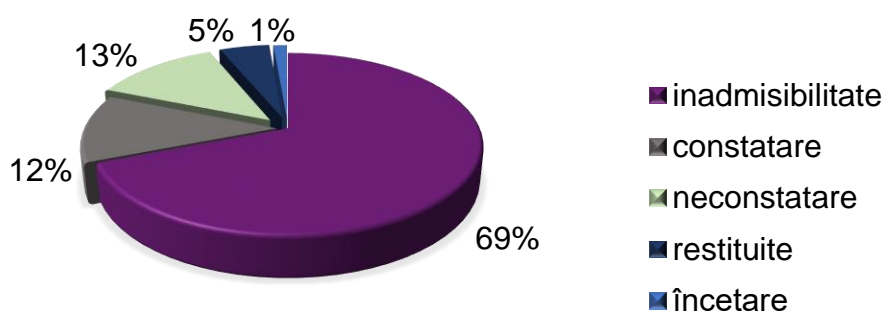


Diagrama nr. 9 Date privind tipul deciziilor

Analizând situația privind domeniile în care s-au constatat faptele de discriminare, observăm că cele mai multe din ele - 8 plângeri, au vizat accesul la bunuri și servicii disponibile publicului, urmat de câmpul muncii cu 7 decizii de constatare, lezarea demnității și justiția cu câte 5 decizii de constatare, iar 2 decizii revin altor domenii. Comparativ cu anii anteriori, în anul 2023 nu au fost emise decizii de constatare în domeniul educației.

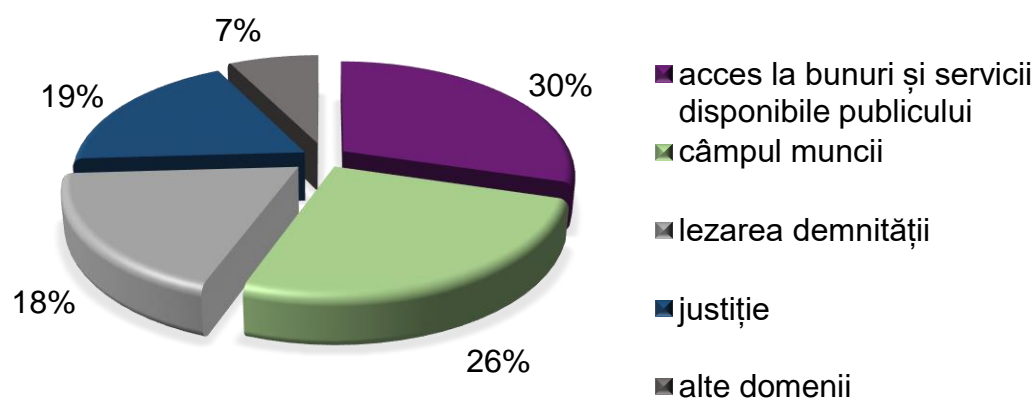


Diagrama nr. 10 Repartizarea deciziilor în dependență de domeniul constatat

Observăm că accesul la bunuri și servicii disponibile publicului revine în topul domeniilor în care sunt constatate cele mai multe fapte de discriminare. Conform datelor, dintre deciziile de constatare din domeniul accesului la bunuri și servicii disponibile publicului, 4 se referă la serviciile oferite de autoritățile publice, 1 la serviciile de protecție socială, 1 la serviciile bancare și financiare, 1 la serviciile culturale și de agrement, iar 1 la bunuri disponibile publicului.

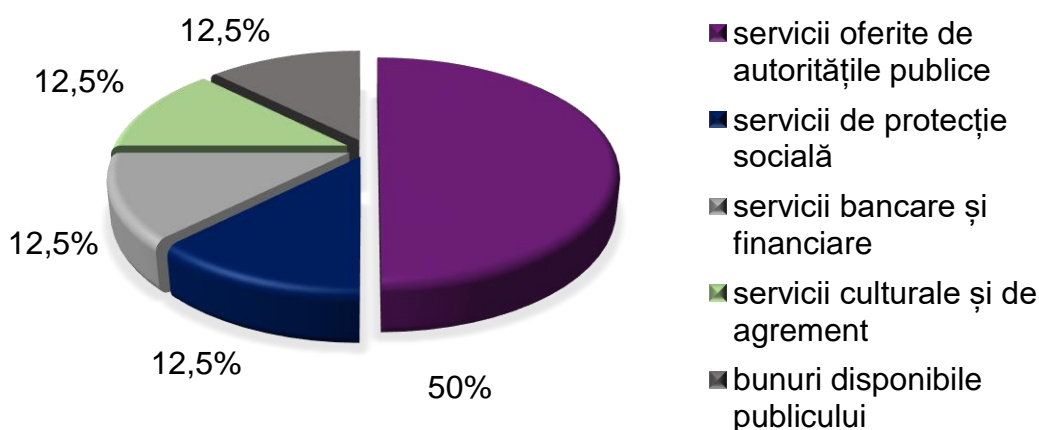


Diagrama nr. 11 Repartizarea deciziilor din domeniul serviciilor și bunurilor disponibile publicului, în dependență de se tipul serviciului la care a fost îngrădit dreptul

De cele mai dese ori, faptele de discriminare au avut loc în baza criteriilor de limbă, orientare sexuală și sex/gen/maternitate, urmate de originea etnică și statutul de pensionar.

Tabelul nr .1 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor Consiliului (% din deciziile de constatare)

Domenii criterii	Acces la bunuri și servicii disponibile publicului	Câmpul muncii	Justiție	Lezarea demnității umane	Alte domenii	TOTAL
limbă	13,79	0,00	17,24	0,00	3,45	34,48
orientare sexuală	0,00	0,00	0,00	13,79	0,00	13,79
sex/gen/maternitate	0,00	10,34	0,00	0,00	0,00	10,34
origine etnică	3,45	0,00	0,00	3,45	0,00	6,90
statut de pensionar	3,45	3,45	0,00	0,00	0,00	6,90
avere	3,45	0,00	0,00	0,00	0,00	3,45
dizabilitate	0,00	3,45	0,00	0,00	0,00	3,45
identitate de gen	3,45	0,00	0,00	0,00	0,00	3,45
origine națională	0,00	0,00	0,00	3,45	0,00	3,45
statut profesional	3,45	0,00	0,00	0,00	0,00	3,45
activitate sindicală	0,00	3,45	0,00	0,00	0,00	3,45
alt criteriu	0,00	3,45	0,00	0,00	3,45	6,90
Total	31,03	24,14	17,24	20,69	6,90	100,00

Ca și în fiecare an, în 2023 cea mai des constatată formă de discriminare rămâne discriminarea directă, aceasta fiind constatată în 17 decizii. Instigarea se regăsește pe locul al doilea în rândul formelor de discriminare constatate de Consiliu, urmată de discriminarea indirectă și hărțuirea cu câte 2 decizii de constatare și lipsa acomodării rezonabile constatată în una dintre decizii.

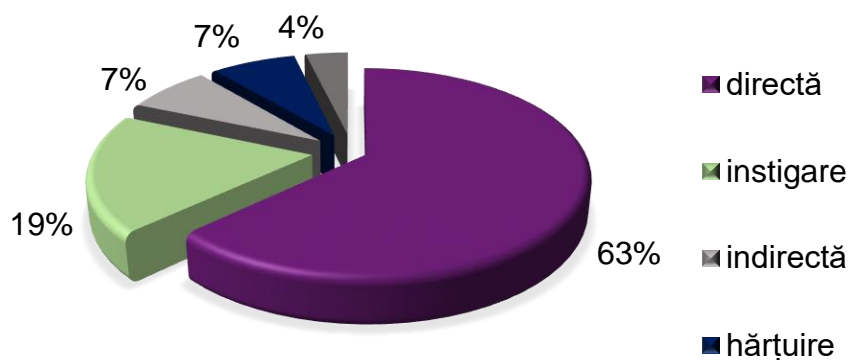


Diagrama nr. 12 Repartizarea deciziilor în dependență de formele de discriminare

Din numărul total al deciziilor de constatare, în 19 cazuri reclamații erau din sectorul public, cu sediul în mun. Chișinău, fiind, în marea majoritate, autorități publice centrale, dar și în mun. Cahul, UTA Găgăuzia, Rezina. În alte 8 cazuri de constatare persoanele care au comis fapta de discriminare erau din sectorul privat, cu sediul în mun. Chișinău.

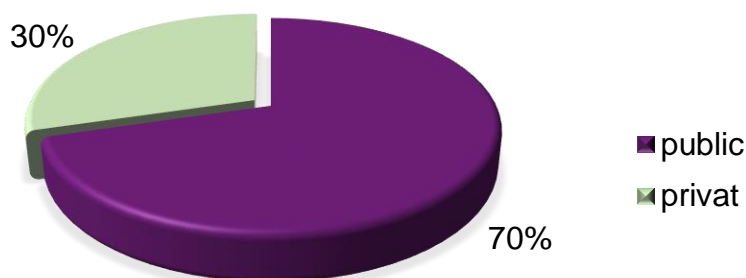


Diagrama nr. 13 Repartizarea deciziilor în dependență de domeniul de activitate al persoanelor care au comis fapte de discriminare.

2.2. Câmpul muncii

Situația privind discriminarea în câmpul muncii prin prisma prevederilor art.7 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.

Din totalul deciziilor de constatare emise în anul 2023, câmpului muncii îi revin 26%. Criteriului în baza căruia au avut loc cele mai multe fapte de discriminare în câmpul muncii este cel de sex/gen/maternitate.

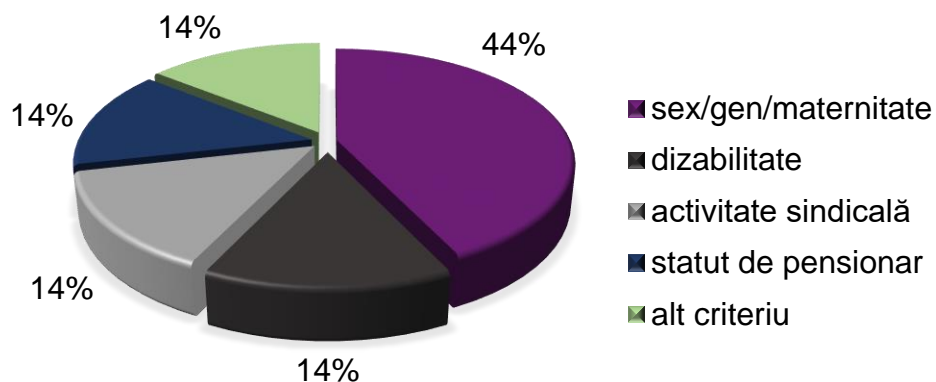


Diagrama nr. 14 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în câmpul muncii

Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență probleme privind:

- selectarea discriminatorie în procesul de formare profesională;
- refuzul în acomodarea rezonabilă;
- hărțuirea în relațiile de muncă;
- acordarea discriminatorie a sporului pentru vechimea în muncă;
- concedierea arbitrară a persoanelor care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

Selectarea discriminatorie în procesul de formare profesională

În [cauza nr. 199/22](#)¹³ petiționara, care activează în calitate de instrumentistă în Orchestra Prezidențială din cadrul Ministerului Apărării, a afirmat că a depus cerere de a participa la concursul de pregătire profesională în domeniul dirijării orchestrei militare în România, fiind refuzată de către comisia de selecție.

Analizând circumstanțele cauzei, s-a constatat că criteriul de selecție aplicat a fost consecutivitatea depunerii cererilor de participare, dosarul petiționarei fiind al treilea după numărul de ordine.

Consiliul a constatat discriminare directă pe criteriu de gen, considerând că în procesul de selecție a candidaților trebuie aplicat principiul de competitivitate, în baza capacităților candidaților.

Consiliul a recomandat organizarea concursurilor transparente în cazul în care sunt mai mulți candidați decât locurile disponibile, aplicând criterii obiective, imparțiale și în spiritul competitivității.

Refuz în acomodarea rezonabilă

¹³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/199_22_Decizie-constatare_votat.pdf

Termenul de acomodare rezonabilă la locul de muncă presupune totalitatea modificărilor făcute de către angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al unei persoane dintr-un grup vulnerabil.

În [cauza nr. 03/23](#)¹⁴ Consiliul a examinat situația unei persoane, angajată în calitate de soldat, ea având la întreținere un copil minor în vârstă de 6 ani și un copil nou-născut pe care îl alăptează. Aceasta a beneficiat de un program special de lucru care prevedea oferirea pauzei pentru alăptarea copilului nou-născut de la ora 11:30, iar de la ora 12:00 până la ora 13:00 aceasta beneficia de pauză de masă, timp care îi permitea petiționării să se deplaseze la domiciliul, aflat la o distanță de 18 km de sediul angajatorului. Ulterior, graficul de lucru prestabilit a fost modificat unilateral de către angajator, fără a fi luat în calcul intervalul de timp necesar pentru parcurgerea distanței de la serviciul petiționării până la domiciliul acesteia, fapt care a provocat petiționării incomodități majore în exercitarea atribuțiilor de părinte.

Consiliul a constatat discriminare sub forma refuzului în acomodare rezonabilă pe criteriu de maternitate, considerând că solicitarea petiționării nu a fost o sarcină disproporționată în raport cu activitatea angajatorului.

Consiliul a recomandat reclamatului să întreprindă acțiuni în vederea consultării necesităților petiționării și modificării regimului de muncă al acesteia, astfel încât pauzele suplimentare pentru alăptarea copilului să fie eficiente și realizabile în raport cu scopul urmărit.

În [cauza nr. 22/23](#)¹⁵ petiționarul, persoană cu dizabilități, angajat în calitate de cercetător științific stagiar a invocat acțiuni discriminatorii și refuz în acomodare rezonabilă din partea angajatorului.

Consiliul examinând plângerea, a constatat discriminare directă și refuz în acomodare rezonabilă în câmpul muncii pe criteriu de dizabilitate, manifestate prin neoferirea unui birou la primul etaj al instituției; lipsa dotării biroului în care activa cu lavoar cu apă, frigider necesar pentru depozitarea materialului biologic, petiționarul fiind nevoit să meargă regulat până la capătul opus al coridorului pentru igienizarea instrumentelor; neoferirea posibilității petiționarului să activeze cu un program de lucru flexibil pe motivul condițiilor meteorologice dificile (polei) și datorită faptului că acesta ar putea face o parte din munca la calculatorul de la domiciliu; excluderea petiționarului de la participarea la ședințe, conferințe, întâlniri ale laboratorului, neoferirea mijlocului de transport al instituției pentru a se deplasa și a colecta material biologic în teritoriu,

¹⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/03_23_Decizie_constatare_depersonalizat-VP.pdf

¹⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/22_23_Decizie_constatare_votat.pdf

neoferirea zilelor de concediu suplimentare precum și a sporului bănesc pentru activitatea în condiții nocive; neoferirea condițiilor de muncă necesare activității.

Consiliul a recomandat conducerii instituției să ofere petiționarului birou situat la etajul 1, dotat pentru desfășurarea activității de serviciu; să procure și să repartizeze materialele necesare pentru investigații la cererea petiționarului; să asigure acordarea transportului de serviciu petiționarului în cazurile efectuării deplasărilor de serviciu; să permită petiționarului un program de lucru flexibil (la distanță). Totodată, pentru prevenirea faptelor similare pe viitor, Consiliul a recomandat includerea în programele de instruire a angajaților subiectul privind combaterea discriminării la locul de muncă.

Hărțuirea în relațiile de muncă

Pe parcursul ultimilor trei ani hărțuirea în relațiile de muncă este un fenomen raportat cu regularitate Consiliului.

Elocventă în acest sens este [cauza nr.89/23](#)¹⁶ unde petiționara, angajata unui Inspectorat de poliție a invocat că a fost hărțuită pe criteriu de gen.

Consiliul a constatat că acțiunile de hărțuire s-au manifestat prin interzicerea de a participa la ședința de lucru, pe motiv că informația care urmează a fi discutată nu este pentru urechile unei femei. În rândul acțiunilor care au creat petiționarei un mediu intimidant se înscriu și nepredarea biroului, unde urma să-și desfășoare activitatea de serviciu și neperfectarea actului de predare-primire a dosarelor speciale. Petiționara a specificat că, anterior, din partea superiorilor au mai existat comportamente vulgare, prin folosirea cuvintelor necenzurate, înjositoare față de ea și kolegele de serviciu, aceștia demonstrându-și astfel supremația de gen față de femei. Toate acțiunile enumerate mai sus au determinat ulterior petiționara să depună cerere de transfer la funcția pe care o deținea anterior.

Consiliul a prescris reclamațiilor să stopeze comportamentul ofensator față de petiționară și să-și prezinte scuzele de rigoare.

Consiliul a recomandat Inspectoratului General de Poliție desfășurarea unui studiu prin care să fie analizate aspectele gender în activitatea polițienească cu implicarea Asociației Femeilor din Poliție.

¹⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/89_23_Decizie_constatare_votat.pdf

Consiliul a constatat hărțuire și în urma examinării [cauzei nr. 100/23](#)¹⁷, unde petiționarul, președinte al reprezentanței sindicale, a invocat că, în urma modificării listei Comitetului de conducere și angajare a persoanelor noi, în cadrul activității întreprinderii reclamate au început schimbări majore, care erau în defavoarea angajaților. Drept urmare a faptului că, în calitatea sa de președinte al reprezentanței sindicale, a semnalat administrației despre nemulțumirile angajaților, pronunțându-se pentru apărarea drepturilor acestora, în raport cu el au început acțiuni de hărțuire din partea angajatorului. Mai exact, acesta a venit cu indicații la adresa angajaților de a înceta colaborarea cu petiționarul pe orice aspecte; acesta a fost lipsit de calculatorul de lucru și dreptul de a semna careva acte în calitate de jurisconsult al întreprinderii; i-a fost interzisă participarea la volanta săptămânală, fără a-i fi date careva explicații.

Consiliul este de opinia că natura și esența acțiunilor reclamatului în privința petiționarului, reprezintă o modalitate de intimidare și de aplicare a unei presiuni psihologice asupra acestuia, în vederea determinării petiționarului să renunțe la postul său de muncă. Consiliul subliniază că un astfel de comportament nu se încadrează în limita relațiilor general acceptabile dintre conducător - subaltern și sunt în măsură să creeze un mediu intimidant și ostil la locul de muncă.

Consiliul a recomandat reclamatului:

- **să aducă scuze în scris petiționarului pentru hărțuirea în câmpul muncii pe criteriul de activitate sindicală;**
- **să aducă decizia Consiliului la cunoștința tuturor angajaților;**
- **să elaboreze și să aprobe un regulament intern privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare la locul de muncă cu instituirea unui mecanism eficient de implementare a acestuia.**

Acordarea discriminatorie a sporului pentru vechimea în muncă

În [cauza nr. 26/23](#)¹⁸ petiționara a invocat că, fiind angajată în Serviciul resurse umane din cadrul S.A. „Apă - Canal Chișinău” i-a fost calculat salariul fără sporul pentru vechime în muncă, deși la acel moment, în domeniul resurse umane, vechimea constituia 17 ani.

Examinând circumstanțele cauzei, Consiliul a constatat că, Regulamentul privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților S.A. „Apă-Canal Chișinău” prevedea acordarea sporului salarial doar angajaților care au activat în domeniul gospodăriei locativ-comunale.

¹⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/100_23_decizie_constatare_votat.pdf

¹⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/26_23_Decizie_constatare_depersonalizat-VP.pdf

Consiliul a constatat discriminare pe criteriu de domeniu profesional de activitate, considerând că cerința de a activa în domeniul gospodăriei locativ-comunale pentru a beneficia de sporul pentru vechime dezavantajează persoanele care dețin funcția de jurist, contabil, resurse umane, economist, pentru care constituie un avantaj experiența dobândită în domeniul lor de specialitate și nu în domeniul gospodăriei locativ-comunale.

Consiliul a recomandat modificarea Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților S.A. „Apă-Canal Chișinău” pentru eliminarea prevederilor discriminatorii;

Consiliul a recomandat Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale să elaboreze și să prezinte Guvernului proiectul de modificare a Hotărârii Guvernului nr. 169/2008 prin care a fost aprobat Regulamentul menționat supra, în vederea eliminării prevederilor discriminatorii.

Concedierea arbitrară a persoanelor care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă

În [cauza nr. 77/23](#)¹⁹ Consiliul a examinat situația deplânsă de petiționară prin care invocă că angajatorul a încetat raporturile de muncă din considerentul deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, în baza art. 86 alin. (1) lit. y¹ din Codul muncii.

Consiliul consideră că deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă nu poate constitui, *per se*, motiv de desfacere a contractului de muncă, decât în cazul în care, prin aceasta, se urmărește gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață și sporirea oportunităților de angajare pentru persoanele tinere, care nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării. Consiliul consideră că angajatorul, aplicând prevederile art. 86 alin. (1), lit. y¹ din Codul muncii, a urmărit scopul de a se debarasa de persoanele incomode, ceea ce, în mod neîntemeiat, limitează dreptul la muncă al persoanelor care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Consiliul a accentuat în repetate rânduri ca aceste prevederi nu pot fi aplicate în mod arbitrar, ci doar în contextul și esența prevăzută de lege.

Consiliul a prescris reclamatului să angajeze petiționara la un post de muncă potrivit calificării și experienței sale. În același timp, pentru prevenirea faptelor similare pe viitor, Consiliul a recomandat reclamatului să nu admită desfacerea contractului

¹⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/77_23_decizie_constatare_votat.pdf

**individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹)
Codul muncii în mod arbitrar, ci doar în situațiile
când există o justificare obiectivă și rezonabilă,
potrivit scopului urmărit.**

2.3. Acces la bunuri și servicii disponibile publicului

Din totalul deciziilor de constatare emise în perioada de referiță, 30% s-au referit la accesul la bunuri și servicii disponibile publicului, acesta fiind domeniul în care au fost constatate cele mai multe fapte de discriminare în anul 2023.

Limba vorbită este criteriul cel mai des invocat în plângerile parvenite la Consiliu privind accesul la bunuri și servicii disponibile publicului.

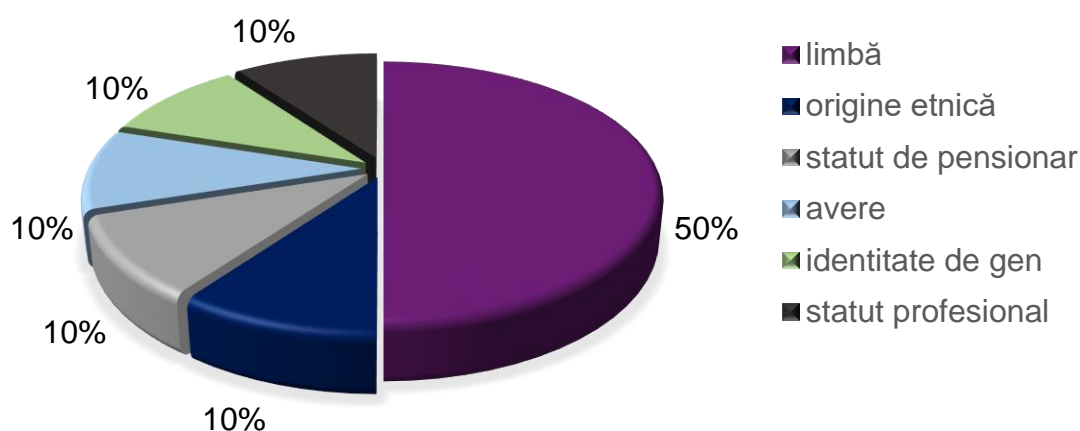


Diagrama nr. 15 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în domeniul accesului la bunuri și servicii disponibile publicului

Aspectele invocate în plângerile examinate de către Consiliu scot în evidență următoarele probleme:

- neasigurarea acomodării rezonabile a necesităților lingvistice în cadrul interacțiunii cu autoritatea publică;
- inaccesibilitatea serviciilor bancare pentru persoanele transgender;
- stabilirea discriminatorie a plăților necesare pentru obținerea locuinței;
- discriminare în acces la pensie pentru dizabilitate;
- selectarea discriminatorie a copiilor la programe extrașcolare.

Neasigurarea acomodării rezonabile a necesităților lingvistice în cadrul interacțiunii cu autoritatea publică

Deși, potrivit art. 12 alin. (1) din Legea nr. 382/2001 cu privire la drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale și statutul juridic al organizațiilor lor, persoanele

aparținând minorităților naționale au dreptul de a se adresa în instituțiile publice, oral și în scris, în limba română sau rusă și de a primi răspuns în limba în care au formulat adresarea, în practică aceste reglementări nu se respectă.

Această problemă a constituit motiv de examinare a cauzelor [nr. 27/23²⁰](#), [nr. 28/23²¹](#), [nr. 70/23²²](#) și [nr. 138/23²³](#). În toate cauzele, petiționarul, persoană vorbitoare de limbă rusă aflată în detenție, susține că a fost discriminat în exercitarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării. Acesta s-a adresat în scris cu o cerere formulată în limba rusă către mai multe instituții publice, solicitând ca răspunsul să îi fie expediat în limba pe care o posedă (limba rusă). Instituțiile au emis un răspuns în limba română, pe care petiționarul, fiind de etnie găgăuză, nu o cunoaște.

Consiliul a prescis reclamatului să ofere, la adresarea petiționarului un răspuns în limba adresării.

În [cauza nr. 206.22²⁴](#) petiționarul susținea că, recepționând titlul executoriu întocmit în limba română, s-a adresat cu o cerere scrisă în limba rusă executorului judecătoresc, indicând că nu înțelege conținutul documentului expediat și solicitând expedierea copiilor unor înscrisuri, care urmau să se regăsească în dosarul său de executare. Petiționarul afirmă că a primit răspuns în limba română în care i s-a comunicat că procedura de executare se desfășoară în limba de stat și că serviciile de traducere se prestează contra cost.

În procesul de examinare, Consiliul a constatat că petiționarul cunoaște limba română, însă el nu a înțeles terminologia juridică din textul formulat în limba română, motiv pentru care a solicitat răspunsurile în limba adresării. Consiliul consideră că oferirea răspunsurilor în limba română la cererile formulate de petiționar în limba rusă, a constituit un comportament mai puțin favorabil din motiv că executorul judecătoresc, a omis să asigure realizarea obligației pozitive a statului, de a asigura exercitarea dreptului de a folosi limba minoritară în procesul de interacționare.

Consiliul a recomandat reclamatului:

- să ofere răspunsurile în limba rusă la adresările petiționarului în comunicarea ulterioară;
- să identifice soluții de ordin organizatoric pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea.

²⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/27_23_Decizie_constatare_votat.pdf

²¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/28_23_Decizie_constatare_votat.pdf

²² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/70_23_decizie_constatare_votat.pdf

²³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/138_23_decizie_constatare_votat.pdf

²⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/206_22_Decizie_constatare_votat.pdf

Consiliul a recomandat Uniunii Naționale a Executorilor Judecătorești:

- **identificarea soluțiilor de ordin organizatoric, normativ și/sau financiar, inclusiv în cooperare cu Ministerul Justiției și alte autorități publice relevante, pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care au formulat adresarea.**

Inaccesibilitatea serviciilor bancare pentru persoanele transgender

Problema refuzului instituției bancare de a presta servicii unei persoane transgender, a fost examinată de către Consiliu în [cauza nr. 21/23²⁵](#). Persoana s-a apropiat la sediul băncii pentru o operațiune bancară. La prezentarea buletinului de identitate pentru efectuarea operațiunii, angajata băncii i-a refuzat acordarea serviciului solicitat, invocând imposibilitatea identificării clientului.

Cercetând circumstanțele cauzei, Consiliul a constatat că poza petiționarei din buletinul de identitate prezentat, coincide cu chipul acesteia și ultima poate fi ușor identificată. Respectiv, motivul refuzului de a acorda serviciile a servit exclusiv identitatea de gen a persoanei.

Consiliul a constatat discriminare în acces la serviciile bancare pe criteriul identității de gen.

Consiliul a recomandat instituției bancare aplicarea tuturor măsurilor de identificare a clienților săi.

Stabilirea discriminatorie a plăților necesare pentru obținerea locuinței

Consiliul a fost sesizat în [cauza nr. 38/23²⁶](#) cu privire la stabilirea, de către administratoarea de insolabilitate, a cuantumului unor sume suplimentare pentru construcția unui bloc locativ, în dependență de termenul de achitare, fapt care dezavantaja persoanele în vârstă și cu venituri mici. Petiționarul, fiind pensionar fără alte venituri decât pensia, aflat în imposibilitatea să achite sumele exagerate și fără garanția că bunul imobil va fi în final construit, s-a considerat discriminat pe criteriul de avere și statut de pensionar.

Consiliul a considerat că instituirea practicii discriminatorii de stabilire a prețului de supracontract, în dependență de termenul de achitare a continuat prin acțiuni identice

²⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/21_23_Decizie_constatare_votat-1.pdf

²⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/38_23_decizie_constatare_votat.pdf

prelungite, scopul cărora nu s-a justificat. Respectiv, creditorii care nu au avut mijloace financiare pentru a onora la timp plățile, au fost discriminați pe criteriul de avere și statut de pensionar, neputând beneficia de bunul imobil dorit.

Consiliul a prescris reclamatei recalcularea și propunerea adunării creditorilor spre votare a condițiilor de achitare a sumelor de supracontract respectând principiul egalității fără a dezavantaja unele categorii de persoane.

Discriminare în acces la pensie pentru dizabilitate

În [cauza nr. 12/23²⁷](#) Consiliul a examinat plângerea unei persoane cu dizabilități care activează în calitate de avocat. Petiționarul susține că s-a adresat la Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) pentru pensie de dizabilitate. CNAS i-a acordat pensia de dizabilitate, dar fără luarea în calcul a perioadei de activitate în calitate de avocat. Consiliul a examinat situația avocaților raportată la situația categoriilor de plătitori și asigurați, precum persoanele angajate prin contract individual de muncă, persoanele aflate în raporturi de serviciu în baza actului administrativ ori prin alte tipuri de contracte civile în vederea executării de lucrări sau prestării de servicii, care au achitat până la 01.01.2021 contribuții individuale de asigurări sociale de stat obligatorii conform cotei stabilite de 6%. Consiliul a desprins că situația avocaților este comparabilă cu cea a plătitorilor și asiguraților, deoarece aceștia au contribuit cu sume echivalente la fondurile de plăți sociale, iar aplicarea unui tratament diferit în privința avocaților, manifestată prin neincluderea stagiului contributiv pentru perioada de activitate în calitate de avocat în stagiul total de cotizare pentru stabilirea pensiei de dizabilitate nu se justifică în mod obiectiv și rezonabil. Astfel, Consiliul a decis că faptele constatate constituie discriminare directă pe criteriu de statut profesional în acces la prestații de protecție socială.

Pentru prevenirea faptelor similare în viitor, Consiliul a recomandat Ministerului Muncii și Protecției Sociale să elaboreze prevederi prin care să se asigure luarea în calcul a stagiului contributiv realizat de avocați până la data de 01.01.2021 la calcularea stagiului total de cotizare pentru stabilirea pensiilor de dizabilitate.

2.4. Lezarea demnității

Pe parcursul anului 2023, 18% din numărul total al deciziilor prin care s-a constatat discriminare s-au referit la lezarea demnității persoanelor. Faptele de discriminare au avut loc în baza criteriilor de orientare sexuală, origine etnică și origine națională.

²⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/12_23_Decizie_constatare_votat.pdf

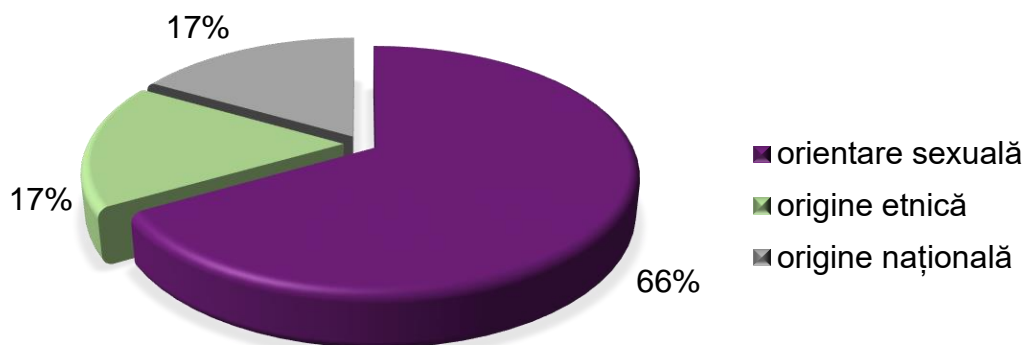


Diagrama nr. 16 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în domeniul lezarea demnității

În baza plângerilor examinate, Consiliul a identificat următoarele probleme invocate:

- mesaje instigatoare față de persoanele LGBT+;
- evidențierea originii etnice în context negativ.

Mesaje instigatoare față de persoanele LGBT+

Cele mai multe decizii de constatare în domeniul lezării demnității țin de mesajele instigatoare în raport cu persoanele LGBT+, acestea constituind 66% din totalul deciziilor de constatare în acest domeniu.

În perioada de referință, Consiliul a examinat plângerile depuse de către Asociația Obștească „Centrul de Informații GENDERDOC – M”, care apără drepturile persoanelor ce fac parte din comunitatea LGBT+. Adresările au avut loc în contextul inițiativei de desfășurare a Marșului solidarității, organizat de comunitatea LGBT+.

În cauza [nr. 165/22²⁸](#), Consiliul a examinat exprimările pe rețelele de socializare a unui șef de Direcție din cadrul primăriei Chișinău care s-a arătat indignat pe faptul că evenimentul menționat urmează să fie organizat în aceeași zi cu Ziua lucrătorului medical și a farmacistului.

Consiliul a considerat că autorul postării a promovat un mesaj de excludere din societate a persoanelor din această comunitate, iar afirmația denotă atitudinea stigmatizantă a acestuia față de comunitatea LGBT+, de marginalizare și de condamnare a persoanelor cu o altă orientare decât cea heterosexuală.

Consiliul a recomandat reclamatului să radieze postările sale instigatoare la discriminare de pe rețelele sociale și să se abțină de la discursuri care lezează demnitatea persoanelor pe criteriul de orientare sexuală.

²⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/165_22_Decizie_constatare_votat.pdf

La același subiect, în [cauza nr. 166/22](#)²⁹ Consiliul a examinat acțiunile de afișare pe clădirea Parlamentului a pancartelor discriminatorii la adresa membrilor comunității LGBT de către reprezentanții unor fracțiuni parlamentare. Pancartele conțineau următoarele expresii: „Nu dictaturii homosexuale”, „Moldova împotriva festivalului Pride”, „Moldova nu e Sodoma” și „Nu discriminării valorilor tradiționale”.

Analizând conținutul pancartelor Consiliul a observat că mesajele constituie o încurajare a publicului spre manifestarea intoleranței față de persoanele aparținând minorităților sexuale și spre excluderea acestora.

Consiliul a stabilit că expresiile de pe pancartele afișate pe clădirea Parlamentului Republicii Moldova, depășesc în mod cert limitele libertății de exprimare, în special atunci când acestea sunt promovate de persoane notorii în societate și reprezintă instigarea la discriminare.

Consiliul a recomandat completarea art. 132 din Regulamentul Parlamentului cu prevederi care să conțină interdicția folosirii clădirii legislativului pentru promovarea mesajelor xenofobe, rasiste, homofobe, sexiste, instigatoare la discriminare și ură, cu indicarea sancțiunilor corespunzătoare și aducerea la cunoștința tuturor deputaților decizia Consiliului.

Anunțul unui lider de partid politic, publicat prin intermediul canalul său de Telegram, a fost examinat în [cauza nr. 20/23](#)³⁰ : „Ofer în dar tinerilor căsătoriți o casă în Italia. Singura condiție este ca ceremonia căsătoriei lor + înregistrarea oficială a căsătoriei să aibă loc la noul loc de reședință și să ajute la mutarea în Italia pentru rezidență permanentă tuturor celorlalți care doresc să încheie căsătorii similare. Sunt multe case disponibile!”. Anunțul reclamatului vine ca răspuns la Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului (CtEDO) din 17.01.2023 în cauza Fedotova și alții contra Federației Ruse, prin care CtEDO punctează că obligația pozitivă a statului la aplicarea garanțiilor pentru respectarea vieții private include și obligația de a adopta un cadru normativ pentru recunoașterea și protecția cuplurilor de același sex.

Examinând circumstanțele speței, Consiliul a reținut că reclamatul, prin anunțul său și-a exprimat intenția de a oferi în dar persoanelor care aparțin comunității LGBT+ case în Italia, doar cu condiția că aceste cupluri să părăsească pentru totdeauna Republica Moldova. Consiliul menționează că mesajele reclamatului aveau menirea de a determina persoanele LGBT+ să părăsească țara de origine doar din cauza orientării sexuale.

Consiliul a recomandat reclamatului să se abțină de

²⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/166_22_Decizie_constatare_votat.pdf

³⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/20_23_decizie_constatare_votat.pdf

la discursuri care lezează demnitatea persoanelor pe criteriul de orientare sexuală.

În [cauza nr. 88/23](#)³¹ Consiliul a examinat exprimările instigatoare la discriminare de pe o rețea de socializare ale unui ex prim-ministru, „... *curiozitatea mi-a fost generată de marșul LGBT, susținut de PAS, astăzi. Deși e seară, pe pagina oficială a instituției prezidențiale - nimic despre Ziua de 8 martie. Nu știi, poate Maia a fost cu Spânu la marșul LGBT de astăzi și prin asta a spus cam totul - citiți printre rânduri, cum ar fi ...*”.

Astfel, Consiliul a concluzionat că, reclamatul, exprimându-și emoțiile negative față de oponentii săi politici, a exploatat sentimentele ostile din societate împotriva persoanelor care sunt sau ar putea fi membri ai comunității LGBT, discursul acestuia este inacceptabil într-o societate democratică și sporește amalgamul de ofense publice și expresii jignitoare la adresa întregii comunități LGBT.

Consiliul a prescris reclamatului să elimine postarea de pe rețeaua de socializare „Facebook” și pentru prevenirea faptelor similare pentru viitor, să se abțină de la discursuri care lezează demnitatea persoanelor pe criteriul de orientare sexuală.

Evidențierea originii etnice în context negativ

În [cauza nr. 198/22](#)³² petiționarul susținea că redacția postului de internet-televiziune „AVA TV” discriminează pe criteriile de naționalitate, religie și apartenență politică rușii, cetățenii Rusiei, precum și o parte a locuitorilor Republicii Moldova, moderatorii distribuie dezinformare și își permit declarații insultătoare și umilitoare.

Consiliul consideră că numirea în cadrul înregistrărilor video, publicate în spațiul online a persoanelor din Ungaria „фашисты недолеченные” și numirea persoanelor de origine etnică rusă „народом кацапов и палачом” reprezintă evidențierea originii naționale într-un context negativ.

Consiliul a accentuat că utilizarea originii naționale și/sau originii etnice în contextul descrierii unor evenimente cu conotație negativă servește drept temei pentru luarea deciziilor cu impact disproporționat asupra membrilor comunității vizate, care posibil că nu au nici o legătură cu evenimentele relatate. Evidențierea originii naționale și/sau originii etnice în reportaje, prin care se aduc la cunoștința publicului anumite fapte negative, contribuie la perpetuarea percepțiilor negative și la generalizări.

Consiliul a recomandat reclamatului să bruiereze sintagmele supuse examinării, iar în cazul

³¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/88_23_Decizie_constatare_votat.pdf

³² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/198_22_Decizie-constatare_votat.pdf

imposibilității bruierii lor, să elimine programul televizat de pe toate canalele și platformele administrate, inclusiv YouTube și portalul „AVA.MD”. În același timp, Consiliul a recomandat redactorului-șef al portalului „AVA.MD” să adauge în politica redacțională interzicerea instigării la discriminare și susținerii comportamentului discriminatoriu, inclusiv prin obligația moderatorilor de a reacționa și a se distanța de la expresiile instigatoare la discriminare a invitațiilor precum și obligarea moderatorilor să se abțină de la exprimarea discursurilor instigatoare la discriminare și susținerea comportamentului discriminatoriu al invitațiilor.

2.5. Acces la justiție

Din totalul deciziilor emise în anul 2023, domeniului accesului la justiție îi revin 19%.

Toate deciziile prin care au fost constatate faptele de discriminare în acces la justiție au avut la baza criteriul de limbă.

Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență probleme privind:

- neacceptarea cererii în procedură de către instanțele de judecată exclusiv din considerentul că este întocmită în limba rusă;
- întocmirea actelor judecătorești în altă limbă decât cea înțeleasă de participanți.

Neacceptarea cererii în procedură de către instanțele de judecată exclusiv din considerentul că este întocmită în limba rusă

Deși Consiliul vine permanent cu recomandări în adresa Parlamentului de a identifica soluții de ordin legislativ, care ar preveni cazurile de refuz a examinării cererilor de chemare în judecată întocmite în limba rusă, se atestă totuși o continuitate a acestei practici.

În cadrul examinării cauzelor nr. [105/23³³](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/105_23_decizie_constatare_votat.pdf), [nr. 169/23³⁴](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/169_23_decizie_constatare_votat.pdf) și [nr. 210/23³⁵](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/210_23_decizie_constatare_votat.pdf) Consiliul a constatat discriminare pe criteriu de limbă, manifestată prin obstrucționarea dreptului de acces la justiție, din cauza neacceptării cererii de chemare în judecată și a recursului împotriva unei decizii a instanței întocmite în limba rusă. Consiliul, urmare a examinării cauzelor, a constatat că obligarea persoanelor aparținând minorităților naționale să prezinte o traducere în limba de stat a cererii/recursului depuse în instanța de judecată întocmite în limba rusă impune un efort organizatoric adițional, creează

³³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/105_23_decizie_constatare_votat.pdf

³⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/169_23_decizie_constatare_votat.pdf

³⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/210_23_decizie_constatare_votat.pdf

cheltuieli financiare nejustificate și solicită timp suplimentar pentru traducere. Aceste aspecte generează inegalități în acces la justiție în condițiile în care instanțele de judecată dispun de unități de traducător remunerați din bugetul de stat la care contribuie, inclusiv, persoanele aparținând minorităților naționale. Astfel, Consiliul a decis că neacceptarea în procedura judecătorească a cererii/recursului formulate în limba rusă, reprezintă discriminare a persoanelor aparținând minorităților naționale, limitându-le dreptul în acces la justiție.

Consiliul a expediat deciziile Parlamentului Republicii Moldova, inclusiv Comisiei drepturile omului și relații interetnice și Comisiei juridice numiri și imunități, pentru a identifica soluții de ordin legislativ în scopul prevenirii situațiilor similare pe viitor.

Întocmirea actelor judecătorești în altă limbă decât cea înțeleasă de participanți

În cauza [nr. 107/23](#)³⁶ Consiliul a examinat plângerea în care petiționara susține că, fiind contravenientă în cadrul unui dosar, i-a fost expediată citația la ședința de judecată întocmită în limba rusă, limbă pe care aceasta din urmă nu o posedă și nu o înțelege. Consiliul a constatat discriminare directă în acces la justiție pe criteriul de limbă, considerând că orice persoană are dreptul de acces liber la justiție și satisfacție efectivă din partea instanței judecătorești competente în examinarea cauzelor, fără deosebire de limba pe care o posedă. Totodată, citarea pentru ședința de judecată, reprezintă o acțiune procedurală obligatorie, prin care autoritatea competentă asigură prezența persoanei în fața sa pentru desfășurarea normală a procesului contravențional și care are drept scop soluționarea cauzei contravenționale.

2.6. Alte domenii

Din totalul deciziilor de constatare, în cazul a 7 % dintre acestea au fost stabilite acțiuni discriminatorii aferente altor domenii.

Faptele de discriminare au avut loc în baza criteriului de statut de deținut.

Discriminare în sistemul penitenciar

În [cauza nr. 197/22](#)³⁷ Consiliul a examinat plângerea unui deținut condamnat la detenție pe viață, care se afla sub protecția măsurilor prevăzute de art. 206 Cod de executare, dar nu beneficiază de o plimbare suplimentară pe care penitenciarul o oferă unui grup de deținuți, sub pretextul practicării fotbalului și voleiului.

³⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/107_23_decizie_constatare_votat.pdf

³⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/197_22_Decizie-constatare_partial_votat.pdf

Consiliul a constatat discriminare și nu a reținut susținerea reclamatului că refuzul este determinat de imposibilitatea asigurării securității, ținând cont de aspectele tehnice ale amplasării clădirii și cele de securitate.

Consiliul a recomandat întreprinderea de către reclamată a tuturor acțiunilor necesare în vederea oferirii accesului la terenul sportiv tuturor deținuților din penitenciar.

CAPITOLUL III. PROMOVAREA EGALITĂȚII

3.1. Activități de instruire privind implementarea principiului egalității și nediscriminării

În atingerea obiectivelor de a preveni încălcarea dreptului la egalitate pentru orice persoană aflată pe teritoriul țării, pe parcursul anului 2023, Consiliul a desfășurat activități de instruire și educare. Este de menționat că, în perioada de referință comparativ cu anul 2022, numărul sesiunilor de instruire au crescut semnificativ de la 14 la 29, iar numărul persoanelor instruite de la 587 la 785 de persoane.

Subiectul abordat	Formator/e	Profilul participanților	Număr de participanți
Evaluarea proiectelor de manuale școlare, astfel încât acestea să corespundă cerințelor criteriului II „Caracterul nediscriminatoriu”, respectând principiile echității, diversității, incluziunii și nondiscriminării.	Evghenii Alexandrovici Goloșceapov	evaluatori/oare, profesori/profesoare și reprezentanții editurilor	327
Cadrul juridic privind combaterea discriminării	Olga Bulmaga	funcționari publici, angajați ai Ministerului Apărării	115
Dreptul la egalitate pentru lucrătoarele/lucrătorii sexului	Svetlana Doltu	avocați/te (stagiați/e) din cadrul Centrului de Instruire al Avocaților al Uniunii Avocaților din Republica Moldova	50
Instruiri cu privire la egalitate și nediscriminare	Ian Feldman Olga Bulmaga	funcționarele publice din orașele Soroca și Căușeni precum și refugiații/tele din Ucraina care s-au stabilit în aceste orașe	70
Modalități de revendicare a dreptului la egalitate	Olga Bulmaga Cristina Hadârcă	reprezentanți ai autorităților publice locale	40
Îmbunătățirea cunoștințelor cu privire la principiile de bază ale drepturilor omului, conform Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa, Organizației Națiunilor Unite și Consiliului European	Evghenii Alexandrovici Goloșceapov Cristina Hadârcă	reprezentanți ai societății civile	35
Aspecte practice ale investigării cazurilor de discriminare, discurs de ură și infracțiuni motivate de prejudecată în Republica Moldova	Ian Feldman Olga Bulmaga	reprezentanți ai inspectoratelor de poliție	20
Consiliul - mecanism național de asigurare a dreptului la egalitate	Olga Bulmaga	reprezentanți ai autorităților publice locale	30

Consiliul - mecanism național de protecție împotriva discriminării	Olga Bulmaga	mediatori comunitari	15
Mecanismul implementării drepturilor omului la nivel național. Aplicarea Legii 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.	Victorina Luca	reprezentanți ai inspectoratelor de poliție	32
Informarea femeilor rome cu privire la mecanismul de apărare împotriva discriminării. Raportarea cazurilor de discriminare.	Victorina Luca	femei de etnie romă	31
Consiliul – mecanism de protecție împotriva discriminării și asigurare a egalității	Victorina Luca	tineri de etnie romă	20

Urmare a activităților de instruire a reprezentanților editurilor, autorilor și evaluatorilor proiectelor de manuale școlare, au fost examinate suplimentar 60 de proiecte de manuale școlare la diferite discipline privind corespunderea acestora standardelor egalității și nediscriminării. Pentru adaptarea proiectelor de manuale menționate supra, membrul Consiliului pentru egalitate, Evghenii Alexandrovici Goloșceapov, împreună cu reprezentanții societății civile activi în domeniul drepturilor omului, au formulat peste 700 recomandări. Cele mai multe dintre acestea au fost acceptate de Consiliul Național pentru Aprobarea Manualelor, fiind implementate, iar acum se regăsesc în manualele școlare pentru anul de studii 2023-2024.

Recomandările formulate se referă la următoarele: eliminarea din conținutul manualelor școlare a textelor, imaginilor și itemilor care promovează violența, ura și bullying-ul, stereotipurile față de femei și bărbați, persoanele în etate și minorități naționale, precum și promovarea diversității, a egalității și a incluziunii persoanelor din grupurile menționate, inclusiv cele cu dizabilități.

3.2. Activități de informare și sensibilizare

Consiliul, în parteneriat cu ONG-urile de profil a desfășurat în rândul societății activități prin care să sporească gradul de informare a populației privind fenomenul discriminării, forme de manifestare și modalități de combatere.

În perioada de referință, Consiliul a lansat un [apel public](#), de comun cu Oficiul Avocatului Poporului și organizațiile societății civile, în contextul campaniei electorale din 05 noiembrie 2023, prin care a îndemnat competitorii electorali să utilizeze un discurs public echilibrat și să evite utilizarea discursului de ură, a instigării la discriminare și a oricărei forme de intoleranță. Totodată, în vederea desfășurării și reflectării unei campanii electorale echidistante și imparțiale, Consiliul pentru egalitate a venit cu o serie de recomandări în adresa concurenților electorali, a echipelor și susținătorilor acestora, surselor mass-media și alegătorilor.



Pe parcursul anului 2023, Consiliul, în parteneriat cu organizațiile internaționale și cele neguvernamentale, a desfășurat 3 campanii de informare, cu privire la instrumentele existente întru apărarea dreptului la egalitate.

După invazia Rusiei în Ucraina, conform datelor Guvernului în Republica Moldova s-au

refugiat peste 750 mii de persoane. Mai puțin de 100 mii se află și la moment în țară, majoritatea fiind femei în vârstă, persoane fără acte de identitate și copii. Identificarea sistematică și suportul pentru persoanele cu nevoi specifice, este facilitat de informarea adecvată și permanentă a persoanelor refugiate și comunităților gazdă despre drepturile refugiaților/refugiatelor și instrumentele existente pentru exercitarea acestor drepturi. Asemenea măsuri sunt esențiale pentru a asigura accesul la serviciile și sprijinul necesar celor mai vulnerabili.



Astfel, Consiliul a organizat în 2023 o campanie de informare și popularizare a instrumentelor de protecție a drepturilor refugiaților/refugiatelor. La 21.09.2023, Consiliul a dat start campaniei „Toti Diferiti, Toti Egali”, activitate înscrisă în seria de acțiuni organizată de Consiliu cu sprijinul Guvernului Japoniei prin Fondul Organizației Națiunilor Unite pentru Securitate Umană (UNTFHS) în cadrul unui proiect al Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) și Organizației Internaționale a Migrației (OIM).



Orașul Soroca

În perioada 21.09.2023-26.09.2023, Consiliul a desfășurat două sesiuni de instruire cu privire la egalitate și nediscriminare pentru funcționarele publice din orașele Soroca și Căușeni și refugiații/tele din Ucraina care s-au stabilit aici. Evenimentul a avut drept scop de a informa persoanele refugiate în Republica Moldova cu privire la instrumentele existente întru apărarea drepturilor lor în cazuri de discriminare.



Sediul Consiliului pentru egalitate

La 06.10.2023 în cadrul campaniei, a fost organizată o dezbateri pentru elevii și elevele din două licee din capitală în care își fac studiile mai multe persoane refugiate din Ucraina. Elevi din clasele a IX-XII din liceele „Nicolai Gogol” și „Alexandr Pușkin” au avut parte de o instruire la care au aflat regulile unor dezbateri strategice, iar ulterior au avut posibilitatea să dezvolte și să prezinte, în fața unui juriu propriul proiect de asigurare a egalității.

În cadrul acestei campanii Consiliul a realizat materiale informative despre Ce este discriminarea; Cum o poți identifica în rândul altor fapte săvârșite împotriva unei persoane; Care sunt criteriile protejate de lege în baza cărora au loc faptele de discriminare; Cum te poți adresa Consiliului pentru egalitate și ce instrumente de protecție împotriva discriminării îți oferă acesta.

Materiale informative

DISCRIMINARE

Orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interesă legitime și beneficii a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate reale sau presupuse, în altă măsură decât în care acestea s-ar justifica în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

DISCRIMINARE

tratare diferită a două sau mai multe persoane aflate în situații comparabile

pe baza unui criteriu protejat

tratare identică a unor persoane aflate în situații diferite

Atât timp cât se realizează tratamentul nu au nevoie justificare obiectivă și rezonabilă.

Consideri că ești discriminat pe criteriul de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, nașterea sau orice alt criteriu protejat.

DEPUNE O PLÂNGERE LA CONSILIUL PENTRU EGALITATE!

Prin poștă sau personal la adresa:
Sf. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of.404,
MD-2004, mun. Chișinău, Republica Moldova

Prin email: info@egalitate.md

Orărie:
egalitate.md@deputa-o-plangere/

Consiliul pentru egalitate PROTEJEAZĂ

Orice persoană aflată sub jurisdicția Republicii Moldova care s-a confruntat cu un caz de discriminare în sfera politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții.

egalitate.md

Consiliul pentru egalitate

autoritate publică instituită prin Legea cu privire la asigurarea egalității nr.121/2012

autoritate publică independentă ce acționează în condiții de imparțialitate față de autoritatea publică

organ colegial independent constituit din 5 membri, care nu au apartenență politică, sunt numiți de Parlament pe o perioadă de 5 ani

DEPUNE O PLÂNGERE LA CONSILIUL PENTRU EGALITATE!

Prin poștă sau personal la adresa:
Sf. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of.404,
MD-2004, mun. Chișinău, Republica Moldova

Prin email: info@egalitate.md

Orărie:
egalitate.md@deputa-o-plangere/

Consiliul pentru egalitate CE FACE?

- examinează corectitudinea legislației în vigoare și a proiectelor de acte normative cu standardele privind nediscriminarea;
- monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;
- colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;
- examinează plângerile privind discriminarea;
- efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu;
- constată contravenții privind faptele de discriminare;
- sancționează neexecutarea recomandărilor/prescripțiilor Consiliului;
- contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare;
- conducează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării.

egalitate.md

Consiliul pentru egalitate CE NU FACE?

- NU analizează hotărârile emise de instanțele judecătorești și nu se pronunță asupra modalității de interpretare și aplicare a legii de către instanțele judecătorești;
- NU efectuează acte de urmărire penală;
- NU amendează hotărârile judecătorești, nu exercită, în numele vreunui din părți, o cale de atac și nu dispune rejudecarea, regresarea pe rol a cauzelor;
- NU reprezintă interesele petionarului în instanța de judecată;
- NU repară prejudiciul material și moral.

DEPUNE O PLÂNGERE LA CONSILIUL PENTRU EGALITATE!

Prin poștă sau personal la adresa:
Sf. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of.404,
MD-2004, mun. Chișinău, Republica Moldova

Prin email: info@egalitate.md

Orărie:
egalitate.md@deputa-o-plangere/

Trăiești în Moldova și crezi că ești victima DISCRIMINĂRII?

Depune o plângere la Consiliul pentru egalitate!

Piângerea trebuie să conțină:

- datele de identificare ale petionarului;
- datele de identificare ale persoanei/instituției despre care se presupune că a comis fapta de discriminare;
- discriminarea faptelor de discriminare cu indicarea elementelor formei de discriminare invocată;
- probe relevante (înregistrări, imagini video, foto, etc.);
- data și semnătura petionarului.

egalitate.md

PLÂNGEREA

poate fi depusă în termen de 1 AN de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a oprit sau trebuie să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inactului;

se examinează în termen de 90 de zile care poate fi prelungit cu cel mult 60 de zile;

este examinată GRATUIT.

Persoana care se consideră discriminată trebuie să prezinte faptele și eventualele probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar persoanei care a comis fapta de discriminare s-i revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.

DEPUNE O PLÂNGERE LA CONSILIUL PENTRU EGALITATE!

Prin poștă sau personal la adresa:
Sf. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of.404,
MD-2004, mun. Chișinău, Republica Moldova

Prin email: info@egalitate.md

Orărie:
egalitate.md@deputa-o-plangere/

PLÂNGEREA

se restituie dacă:

- a) nu conține datele de identificare ale persoanei care a depus-o;
- b) a fost depusă în interesul altei persoane fără acordul acesteia;
- c) nu permite identificarea persoanei care se presupune că a comis fapta de discriminare;
- d) este o plângere repetată care are aceiași părți, același obiect și același temei și nu conține informații și dovezi noi.

Restituirea plângerii nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plângeri după înțelegerea ombudsmanului.

este inadmisibilă dacă:

- a) nu conține faptele care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare;
- b) este depusă cu încălcarea termenului de prescripție;
- c) nu este de competența Consiliului;
- d) are un obiect nefondat prin raportare la domeniul de aplicare a Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012.

egalitate.md

Beneficiari ai sesiunilor de informare în perioada de referință au fost și persoanele în etate.



Sărata Nouă, r-nul Leova

Consiliul cu sprijinul HelpAge Internațional în Moldova, a desfășurat în 10 localități din Republica Moldova, în perioada 12 octombrie – 09 noiembrie 2023, sesiuni de informare pentru vârstnici despre formele de discriminare, manifestarea discriminării în bază de vârstă și gen, precum și procedura de depunere a unei plângeri la Consiliul pentru egalitate. Peste 250 de persoane în etate din localitățile Mereni, Sadaclia, Cărbuna, Cazangic, Sărata Nouă, Țareuca, Pohoarna, Inești, Călărași și Ungheni au beneficiat de aceste sesiuni.



ILPT Liceul „Universul”, mun. Chișinău

În contextul Zilei Internaționale a Toleranței, Consiliul, a desfășurat campania de informare „EGAL și LIBER”. În context, a fost organizată o „lecție de toleranță” cu sloganul „Cel mai înalt rezultat al educației este toleranța”. Sesiunea de instruire s-a desfășurat pentru 60 de elevi/e din clasele a X-a care studiază la IPLT „Universul” din capitală. Reprezentantul Consiliului le-a vorbit liceenilor despre combaterea fenomenului de discriminare prin îndemnul la o înțelegere reciprocă, dialog, colaborare, așa încât tinerii să fie descurajați de a avea o atitudine dominată de violență și ură în raporturile lor de coexistență.

Sondajul de opinie elaborat de către Consiliu pentru participanții la instruire a avut drept scop stabilirea gradului de cunoaștere a participanților cu privire la fenomenul de discriminare. Analiza datelor obținute, denotă faptul că majoritatea dintre aceștia știu cum se manifestă discriminarea, identifică corect criteriile în baza cărora au loc cele mai des faptele de discriminare, iar mai mult de jumătate dintre ei consideră că toleranța este cheia prevenirii faptelor de discriminare.

Deși cea mai mare parte dintre participanții la sondaj știu unde trebuie să se adreseze dacă se consideră victime ale discriminării, regretabil este că o cifră impunătoare de 36% spun că în raport cu ei au avut loc acțiuni discriminatorii, iar mai mult de jumătate dintre ei au asistat la fapte de discriminare.

sondaj printre liceeni

81% CRED CĂ DISCRIMINAREA REPREZINTĂ O PROBLEMĂ ȘI O DEFINESC:

„Înjosirea unei persoane cu un statut mai jos din diferite cauze; lipsa de respect; o acțiune care presupune un tratament diferit, nedrept față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social; inegalitatea drepturilor; ura nejustificată asupra unei persoane, etc.”



73% CONSIDERĂ CĂ

principalul motiv de discriminare este culoarea pielii, urmat de dizabilitate, etnie, limbă, religie și vârstă.

36% DIN RESPONDENȚI

au fost victime ale discriminării, 60% au asistat măcar o dată la un act de discriminare, iar 82% dintre participanții la sondaj cunosc unde se pot adresa în cazul unei fapte de discriminare.



52% CRED CĂ DISCRIMINAREA

poate fi depășită prin înțelegerea și acceptarea diferențelor, respectul reciproc, empatie; alții menționează soluții ca: schimbarea mentalităților prin educație; promovarea toleranței, diversității și egalității; respectarea și garantarea drepturilor minorităților; punerea în aplicare a legilor antidiscriminare, etc.

egalitate.md



În contextul marcării celor 10 ani de activitate a Consiliului, la 31 iulie 2023, instituția a desfășurat [Conferința internațională „Instituțiile de egalitate: noi standarde, noi provocări”](#). Evenimentul a scos în evidență cele mai importante realizări ale Consiliului pe parcursul celor 10 ani de activitate, inclusiv la nivel de țară, prin influențarea directă a politicilor cu puternic impact social. Membrii de onoare în cadrul conferinței au fost atât conducători ai organismelor de egalitate din alte țări,

precum și reprezentanți ai rețelei Equinet – rețeaua europeană a instituțiilor de egalitate din care face parte și Consiliul pentru egalitate.

În contextul marcării Zilei Internaționale a Drepturilor Omului, pe 06 decembrie 2023, Consiliul pentru egalitate, în parteneriat cu Oficiul Avocatului Poporului a desfășurat unul dintre cele mai importante evenimente în domeniul drepturilor omului - [Forumul drepturilor omului și egalității](#), eveniment în cadrul căruia a fost pusă în discuție situația privind respectarea drepturilor omului în Republica Moldova, dar și identificarea problemelor existente la acest capitol.



Prezenți la eveniment, reprezentanți ai instituțiilor de stat și ai societății civile, parteneri de dezvoltare, organizații internaționale și-au reafirmat angajamentul comun de a depune eforturi orientate spre îmbunătățirea situației privind respectarea drepturilor omului prin colaborare intersectorială, schimb de date și bune practici și activități de sensibilizare, consiliere și responsabilizare.

3.3. Parteneriate

În aceeași perioadă, Consiliul a inițiat activități de colaborare în baza unor parteneriate încheiate cu Liceul Teoretic „Universul” și Institutul pentru Politici și Reforme Europene (IPRE). Cu Liceul Teoretic „Universul” urmează să fie desfășurate activități de promovare a practicilor pozitive de prevenire și combatere a discriminării în domeniul educației și desfășurarea sesiunilor de instruire pentru elevi/liceeni. Totodată, Memorandumul de înțelegere dintre Consiliu și IPRE a stat la baza implementării unui program de stagiu pe o durată de trei luni pentru doi tineri din grupuri etnice minoritare din țara noastră.

La finele anului 2023, ca urmare a unui Memorandum de înțelegere, cu susținerea Misiunii OSCE în Moldova, pe lângă Consiliu, Oficiul Avocatului Poporului și Agenția Relații Interetnice a fost creat Grupul de experți în domeniul minorităților naționale/etnice din care fac parte 17 reprezentanți ai următoarelor grupuri etnice: ucraineni, ruși, găgăuzi, bulgari, romi, evrei și azeri.

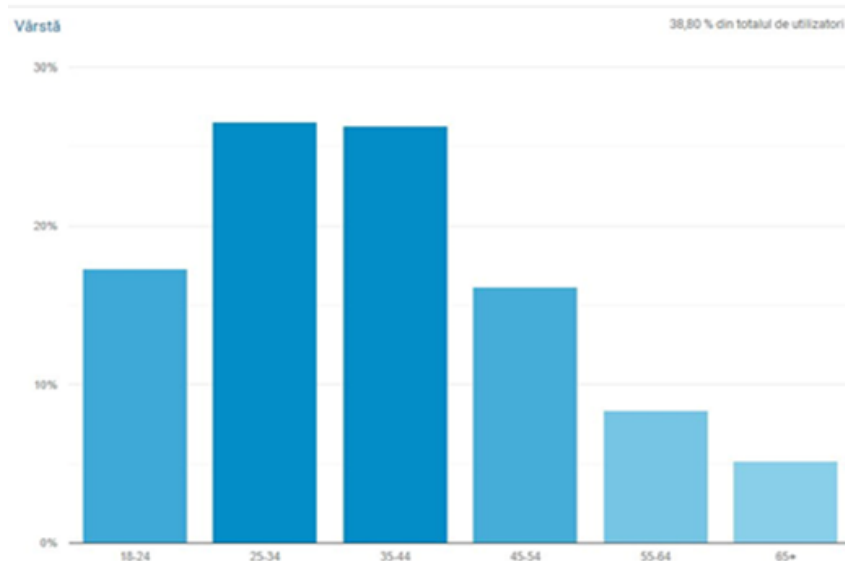
3.4. Activitatea Consiliului în mass-media

Comunicarea cu publicul rămâne una dintre prioritățile de bază ale Consiliului. Instrumentele moderne de comunicare reprezintă nu doar o metodă de informare rapidă, dar și o interacțiune continuă între autoritate și publicul larg. În perioada de raportare, prin intermediul paginii oficiale www.egalitate.md, Consiliul a ajuns la peste 10.200 de utilizatori noi, cei mai mulți din Republica Moldova – 67%, România – 16,6%, Statele Unite – 5,26%, Franța – 1,25% , Germania- 1,25% și Federația Rusă – 1,10%.



Ca și în anii precedenți, peste 62% din numărul de utilizatori sunt femei, fapt ce indică despre o nevoie de informare mai mare a femeilor față de bărbați. Dacă e să ne referim la plângerile depuse spre soluționare Consiliului, conform cazuisticii, atunci cifrele pentru 2023 relevă faptul că din numărul persoanelor care se adresează la Consiliu doar 45 la sută sunt femei, iar 55 la sută bărbați.

În 2023 cel mai activ grup de vârstă au fost persoanele între 25 și 34 de ani. Totodată, datele vorbesc, comparativ cu anul 2022, despre o descreștere nesemnificativă a interesului față de domeniul de activitate a Consiliului a persoanelor cu vârstă între 35-44 de ani.



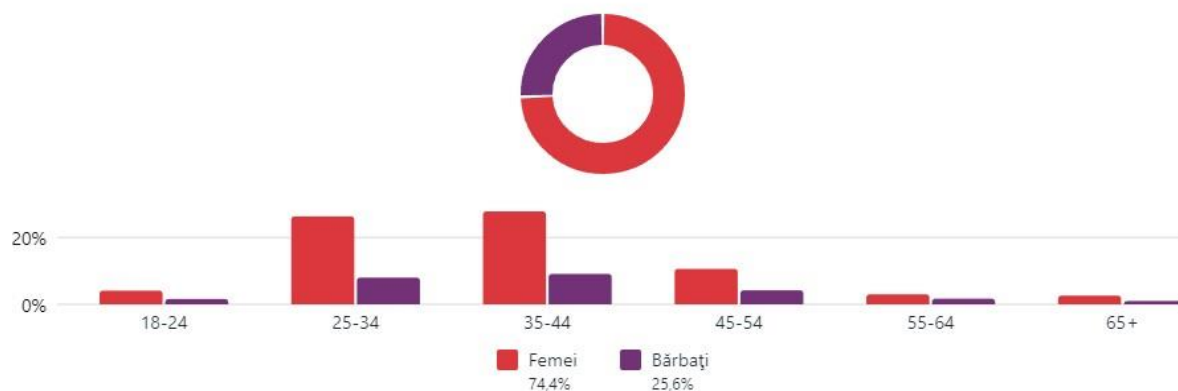
În topul interacțiunilor utilizatorilor cu site-ul sunt paginile pe care se publică deciziile adoptate de către Consiliu, calendarul ședințelor de audieri și comunicatele, dar și instrumentul on-line „Depune o plângere”.

Prin intermediul rețelei de socializare „Facebook”, Consiliul este urmărit de către 2815 de utilizatori preponderent femei cu vârsta cuprinsă între 25-44 de ani.

Urmăritori pe Facebook ⓘ

2.815

Vârsta și gen ⓘ



Este de menționat că cei mai mulți utilizatori ai paginii Consiliului de „Facebook” sunt din mun. Chișinău, urmați de cei din București, Bălți, Londra, Orhei și Berlin, Germania.

Pentru a evalua eficiența comunicării prin intermediul mass-media a activității Consiliului prin prisma consumatorilor de informație, zilnic s-a efectuat monitorizarea conținutului distribuit în spațiul mediatic din Republica Moldova, conținut în care a fost vizată sau citată poziția Consiliul pentru egalitate. În procesul de monitorizare au fost acceptate doar sursele de știri care vizează Republica Moldova și care elaborează content mediatic în limbile română, rusă și/sau engleză, așa încât să obținem un indiciu

care ar ajuta la stabilirea gradului de prezentare a imaginii Consiliului pentru egalitate în spațiul mediatic.

Observăm că în cele mai multe apariții media (58%) imaginea Consiliului a fost prezentată neutru, iar în 42% - în context pozitiv.

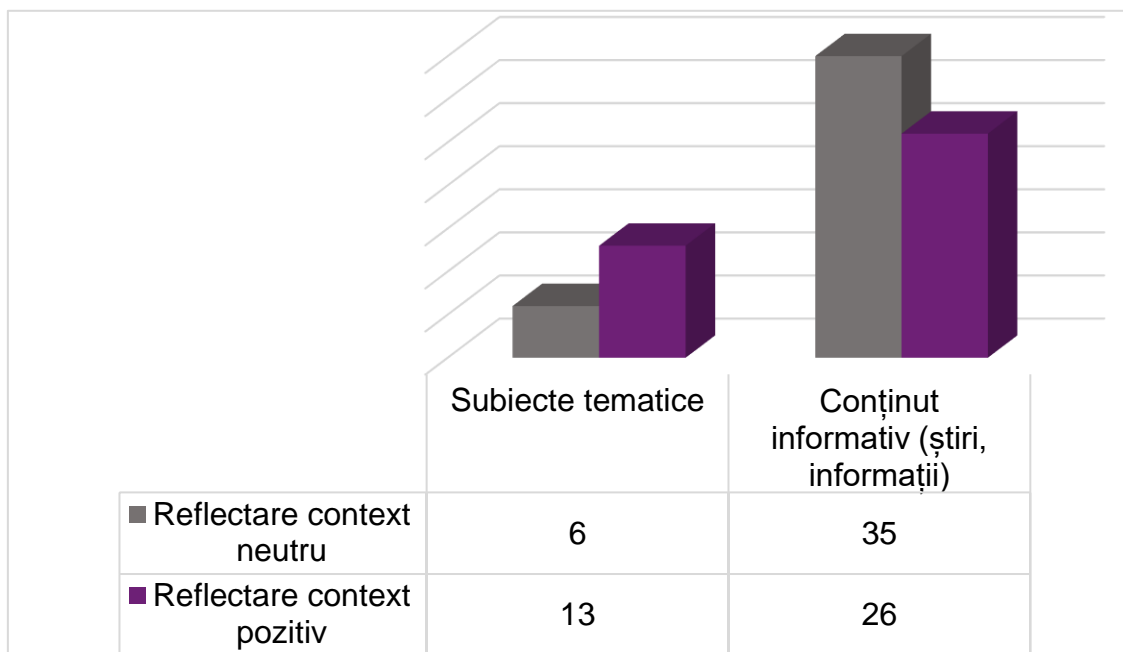


Diagrama nr. 16 Date generale despre reflectarea imaginii Consiliului în mass-media

CAPITOLUL IV. MONITORIZAREA RECOMANDĂRILOR ȘI PRESCRIPTIILOR

4.1. Nivelul de implementare a recomandărilor și prescripțiilor

Una dintre prioritățile Consiliului rămâne monitorizarea gradului de implementare a recomandărilor și prescripțiilor.

Respectiv, pe parcursul anului 2023, instituția a monitorizat cu prioritate gradul de implementare a recomandărilor formulate în deciziile emise în anul 2022.

Reflectând situația statistic, notăm că, în anul 2022, Consiliul a emis 42 de decizii de constatare, în baza cărora au fost formulate 92 de recomandări. Dezagregate pe domeniile aferente, putem evidenția că, cele mai multe recomandări s-au referit la accesul persoanelor la bunuri și servicii disponibile publicului, precum și la câmpul muncii, constituind un număr de a câte 28 de recomandări pentru fiecare dintre acestea. De asemenea, 7 recomandări au vizat domeniul educației, 16 au fost aferente lezării demnității umane, iar 13 au ținut de alte domenii.

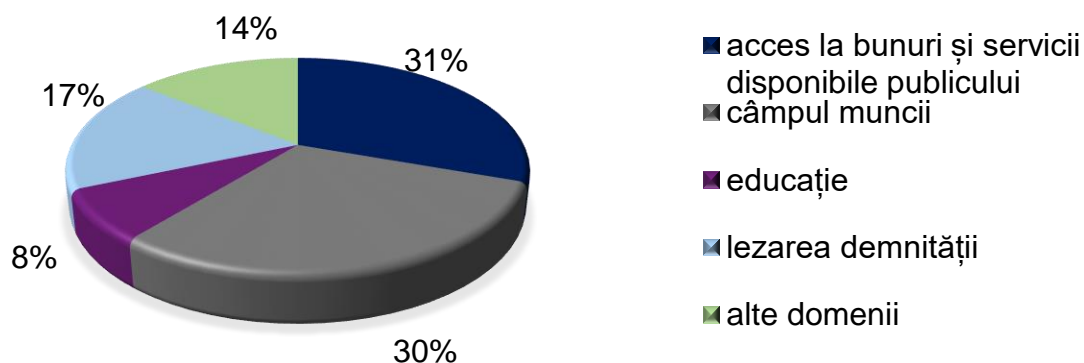


Diagrama nr. 17 Repartizarea recomandărilor formulate în 2022 în dependență de domeniu

Recomandările formulate de către Consiliu au caracter fie general, fie individual. La categoria recomandărilor cu caracter general, Consiliul atribuie acele recomandări care vizează îmbunătățirea situației din perspectiva egalității a unui grup de persoane. Recomandările individuale țin de remedierea situației particulare a victimelor discriminării.

Respectiv, din numărul total de recomandări, 69 au avut caracter general, iar restul 23 – caracter individual.

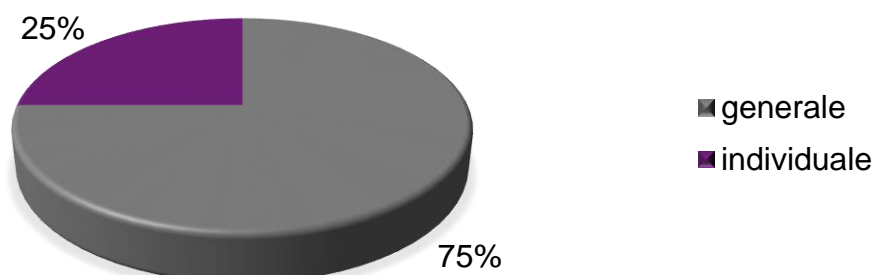


Diagrama nr. 18 Repartizarea recomandărilor în dependență de caracterul acestora

În dependență de tipul recomandărilor, Consiliul le clasifică în recomandări de eliminare a faptei de discriminare (cele care includ obligația subiecților de a face), recomandări de prevenire a faptelor de discriminare pe viitor (cele care includ obligația subiecților de a nu face), recomandări de tip sancționare (cele care includ demersuri de intentare a procedurii disciplinare în privința persoanelor care au admis fapte discriminatorii în activitatea lor și cele de pornire a procedurilor contravenționale) și recomandări de satisfacție (cele prin care Consiliul a îndemnat subiecții care au admis fapte de discriminare să-și prezinte scuzele pentru acțiunile lor). Astfel, potrivit tipului recomandărilor, 19 dintre acestea au vizat eliminarea situațiilor discriminatorii, 66 au constituit recomandări de prevenire a faptelor de discriminare, 2 fiind de sancționare și 5 de satisfacție.

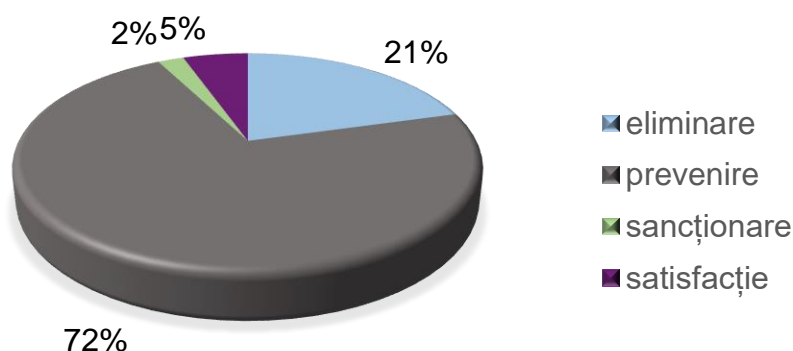


Diagrama nr. 19 Repartizarea recomandărilor în dependență de tipul acestora

Dacă este să facem o referire la gradul de implementare a recomandărilor formulate de Consiliu în anul 2022, constatăm că doar 19 dintre acestea au fost implementate, altele 27 se află în proces de monitorizare, iar 46 dintre ele rămân deocamdată neimplementate, dat fiind că deciziile, prin care au fost formulate, sunt supuse controlului judecătoresc de legalitate, fiind contestate în instanța de judecată.

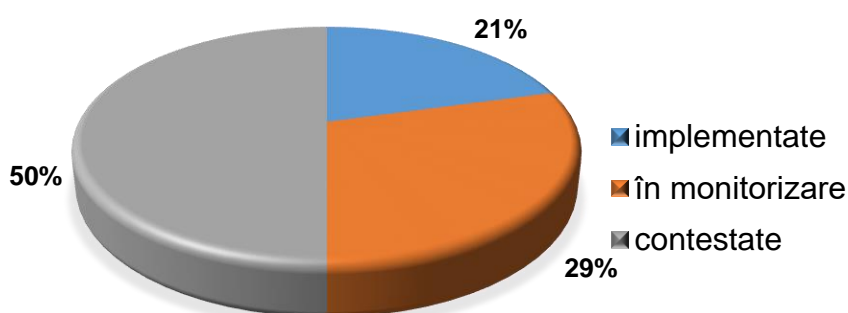


Diagrama nr. 20 Gradul de implementare a recomandărilor formulate prin decizii

Date generale despre recomandările și prescripțiile înaintate de Consiliu în anul 2023, precum și despre cursul implementării acestora

În anul 2023, Consiliul a emis 27 de decizii de constatare, prin care a formulat 61 de recomandări și prescripții. Ca și în anii precedenți, cele mai multe dintre acestea s-au referit la accesul persoanelor la bunuri și servicii disponibile publicului – 26 recomandări și/sau prescripții, câmpul muncii – 23, lezarea demnității – 11 și alte domenii – 1.

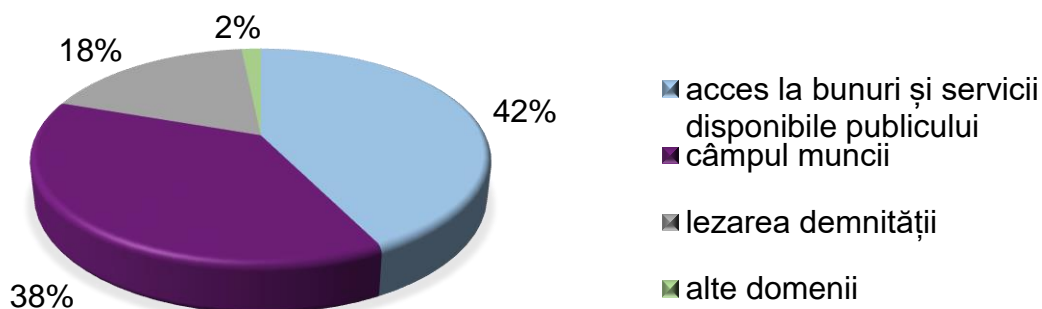


Diagrama nr. 21 Repartizarea recomandărilor formulate în 2023 în dependență de domeniu

După caracterul acestora, 39 de recomandări/prescripții au caracter general și 22 – caracter individual.

Potrivit tipului recomandărilor/prescripțiilor formulate în 2023, un număr de 36 dintre acestea au constituit recomandări/prescripții de prevenire, 22 – de eliminare, 1 – de satisfacție și 2 – de sancționare.

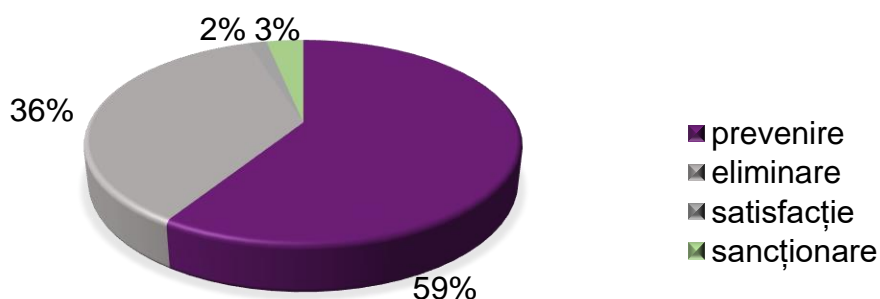


Diagrama nr. 22 Repartizarea recomandărilor formulate în 2023, în dependență de tipul acestora

Din analiza informațiilor sporadice, comunicate pe parcursul anului privind implementarea recomandărilor și prescripțiilor formulate prin deciziile emise în 2023, se conturează că 9 au fost implementate. Nivelul de implementare a tuturor recomandărilor formulate de Consiliu în anul 2023 urmează să fie monitorizat pe parcursul anului 2024.

Toate recomandările cu caracter general se află în proces de monitorizare și constituie recomandări de prevenire a faptelor de discriminare pe viitor.

4.2. Implementarea recomandărilor de ordin general

Din totalul de recomandări formulate de Consiliu în anul 2022 care au fost implementate, 74% au un impact colectiv. În urma implementării acestora putem trece în revistă urătoarele realizări:

- introducerea în sistemul de pregătire profesională inițială și continuă a militarilor și soldaților Armatei Naționale a subiectelor legate de prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității pe criteriul de orientare sexuală și alte criterii³⁸;
- asigurarea de către unele instituții medico-sanitare publice ca programările la medicii specialiști să se efectueze în funcție de disponibilitatea medicului specialist, într-o listă comună, indiferent de statutul de asigurat sau neasigurat³⁹;
- încheierea contractelor bilaterale de prestare a serviciilor medicale între instituțiile medico-sanitare, în cazul în care unele nu dispun de capacitățile necesare pentru efectuarea anumitor servicii de asistență medicală specializată de ambulator⁴⁰;
- angajarea medicilor în conformitate cu prevederile normativelor de personal⁴¹;
- identificarea de către anumite autorități judiciare și instituții publice a soluțiilor de ordin administrativ pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a formulată adresarea (contractarea serviciilor de traducere, efectuarea pe verso-ul răspunsului a traducerilor neoficiale)⁴²;
- publicarea pe pagina web a Ministerului Sănătății a Ordinului nr. 93/2021 în limba rusă, astfel încât toți prestatorii de servicii medicale, în procesul de vaccinare anti-COVID-19, să asigure comunicarea eficientă și semnarea Consimțământului informat pentru vaccinare în limba română sau în limba rusă, după caz⁴³;
- organizarea de către angajatori a activităților privind combaterea discriminării la locul de muncă⁴⁴.

Totodată, din recomandările cu caracter general formulate prin deciziile emise anterior perioadei de raportare, observăm în mod special conformarea subiecților vizați în ceea ce privește elaborarea regulamentelor interne, instrucțiunilor metodologice privind neadmiterea discriminării la locul de muncă sau în activitatea desfășurată, precum și instruirea personalului în domeniul prevenirii discriminării⁴⁵.

³⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/274_21_Decizie-constatare_votat_depers.pdf

³⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/07_2022_Decizie_constatare_votat.pdf

⁴⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/07_2022_Decizie_constatare_votat.pdf

⁴¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/07_2022_Decizie_constatare_votat.pdf

⁴² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/131_22_Decizie-constatare_votat.pdf

https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/186_22_Decizie-constatare_votat.pdf

⁴³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/98_22_Decizie-constatare_votat.pdf

⁴⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/72_22_Decizie_-constatare_votat.pdf

⁴⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_271_2020.pdf

https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_273_-2020_dep.pdf

https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_282_2020.pdf

Din totalul recomandărilor formulate și implementate în anul 2023, care au un impact colectiv, la momentul raportării putem menționa următoarele realizări:

- inițierea procesului de modificare a Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților S.A. „Apă-Canal Chișinău” în vederea eliminării prevederilor discriminatorii⁴⁶;
- contractarea serviciilor de traducere de către autoritățile publice pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea⁴⁷;
- eliminarea programelor televizate din spațiul online care conțin sintagme discriminatorii pe criteriile de origine națională și origine etnică⁴⁸;
- eliminarea din mediul online a postării instigatoare la discriminarea reprezentanților comunității LGBT+.

Consiliul atestă că recomandările cu impact colectiv formulate în anul 2022, care rămân deocamdată neimplementate, țin de deciziile care au fost contestate în instanța de judecată. Respectiv, subiecții responsabili de executarea recomandărilor înaintate de Consiliu se opun punerii în aplicare a acestora până la obținerea unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile pe marginea deciziilor în baza cărora au fost formulate recomandările respective. Această circumstanță îngreunează realizarea procesului de monitorizare a implementării recomandărilor și prescripțiilor date de Consiliu.

4.3. Implementarea recomandărilor de ordin individual

Printre rezultatele obținute în urma implementării recomandărilor de ordin individual, formulate pe deciziile emise în anul 2022, putem menționa:

- tragerea la răspundere disciplinară a persoanelor care au comis fapte discriminatorii în activitate⁴⁹;
- oferirea persoanelor aparținând minorităților naționale a răspunsului în limba în care a fost formulată adresarea⁵⁰;
- promovarea petiționarului în funcție⁵¹;
- achitarea premiului anual restant⁵².

https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_02_2021-1.pdf

https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_21_2021.pdf

https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_195_2021_votat.pdf

⁴⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/26_23_Decizie_constatare_depersionalizat-VP.pdf

⁴⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/70_23_decizie_constatare_votat.pdf

⁴⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/198_22_Decizie-constatare_votat.pdf

⁴⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/274_21_Decizie-constatare_votat_depers.pdf

⁵⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/186_22_Decizie-constatare_votat.pdf

⁵¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/270_21_Decizie_constatare_votat.pdf

⁵² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/48_2022_Decizie_-constatare_votat.pdf

Cât privește rezultatele atinse ca urmare a monitorizării implementării recomandărilor cu caracter individual, formulate prin deciziile emise anterior perioadei de raportare, putem menționa următoarele realizări:

- ștergerea din spațiul public a materialelor publicitare sexiste⁵³;
- identificarea măsurilor corespunzătoare îndreptate spre eliminarea consecinței adverse suportate de către petiționar (acordarea premiului în mărime de 5% din suma salariului de funcție pentru zilele efectiv lucrate)⁵⁴;
- redactarea mesajelor publicate pe rețelele de socializare în vederea excluderii sintagmelor care fac referire la originea etnică⁵⁵;
- revizuirea mărimii taxei locale impuse pe criteriul de apartenență politică⁵⁶;
- prezentarea scuzelor pentru comportamentul discriminator⁵⁷.

Totodată, din categoria recomandărilor formulate și implementate în anul 2023, care au vizat situația particulară a victimelor discriminării, evidențiem progresul autorităților publice în oferirea unui răspuns petiționarului în limba adresării⁵⁸.

4.4. Interferența cu instanțele de judecată

În anul 2023, în instanța de contencios administrativ, au fost contestate soluțiile emise de Consiliu pe marginea a 32 de dosare, și anume: 16 decizii de constatare, 9 decizii de inadmisibilitate, 6 decizii de neconstatare și un aviz consultativ. Dintre acestea, 7 decizii și avizul consultativ au fost atacate de către persoane juridice de drept public.

În același timp, pe parcursul anului 2023, au continuat acțiunile de reprezentare în instanță pe cele 80 de decizii contestate în anii precedenți. Per ansamblu, s-a asigurat reprezentarea pentru 112 dosare.

În anul 2023, procedurile judiciare s-au finalizat pe 19 dosare. Dintre acestea, pe 9 dosare au fost menținute deciziile, iar pe 10 au fost anulate. Astfel, 47% din dosare reprezintă câștig de cauză.

Totodată, în anul 2023, în calitate de autoritate publică competentă în materia nediscriminării, Consiliul a continuat să fie parte în 13 procese judiciare. De asemenea, menționăm că, pe parcursul anului, Consiliul a fost atras într-un proces, unde a depus concluzii în privința constatării faptelor de discriminare și susținerii reparării prejudiciului moral cauzat în urma actului discriminatoriu.

Pe parcursul anului 2023 membrii Consiliului nu au întocmit nici un proces-verbal contravențional, conform competenței de soluționare a cauzelor contravenționale atribuite prin art. 423⁵ Codul contravențional.

⁵³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_02_2021-1.pdf

⁵⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_295_-2020.pdf

⁵⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_09_2021.pdf

⁵⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_146_2021_votat.pdf

⁵⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_159_2021_votat.pdf

⁵⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/27_23_Decizie_constatare_votat.pdf
https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/70_23_decizie_constatare_votat.pdf

CAPITOLUL V. MANAGEMENTUL INSTITUȚIONAL

5.1. Capacitatea instituțională

Eficiența și eficacitatea unei organizații se datorează în mare parte potențialului uman de care dispune. Resursele umane reprezintă una din cele mai valoroase și strategice investiții ale unei instituții.

În anul 2023, urmare a modificărilor operate la Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, autoritatea și-a schimbat structura internă și și-a majorat numărul de personal de la 20 la 33 de unități. Astfel, aparatul administrativ al Consiliului este condus de un secretar general, iar în structura Consiliului a apărut o nouă direcție – Direcția de monitorizare, activitatea căreia prevede monitorizarea procesului de implementare a prescripțiilor/recomandărilor formulate în deciziile Consiliului, asistarea membrilor Consiliului pe parcursul procedurii contravenționale, asigurarea transferului de expertiză către instanțele judiciare naționale în procesul de aplicare a standardelor privind nediscriminarea.

La moment, conform Statutului de personal, Consiliul pentru egalitate conține 6 subdiviziuni. Din efectivul total de 33 de unități, la finele anului 2023, erau angajate 19 persoane.

Categoria funcției	funcție de demnitate publică	cabinetul demnitarului	funcție publică de conducere	funcție publică de execuție	Total
efectivul-limită de personal (unități)	1	1	7	24	33
funcții publice/posturi ocupate (persoane)	1	0	7	11	19
gradul de ocupare a funcțiilor publice/posturilor (procente)	100%	0	100%	46%	58%

Tabelul nr. 2 Rata de ocupare a funcțiilor în cadrul Consiliului

Dacă în 2022 rata de ocupare din numărul total de angajați constituia 70%, atunci în 2023 se observă o descreștere de 12%, reprezentând 58%. Respectiv, la finele perioadei de raportare, din motivul fluctuației de personal, Consiliul înregistrează un deficit de 42% din efectivul limită de personal.

Nivelul mic de salarizare raportat la gradul înalt de complexitate pentru activitatea desfășurată au condiționat substanțial interesul scăzut față de funcțiile publice vacante, anunțate cu regularitate la concursurile de angajare. Astfel, 16 funcții vacante

au fost anunțate în concursuri pe parcursul anului 2023, iar dintre acestea doar 7 au fost suplinite.

Toți cei 19 angajați ai Consiliului dețin diplome de licențe. Dintre aceștia 11 persoane posedă și diplomă de master, iar 1 persoană deține titlul de doctor în științe.

Vârsta medie a personalului din cadrul Consiliului este de 38 ani, față de 37 de ani în anul 2022.

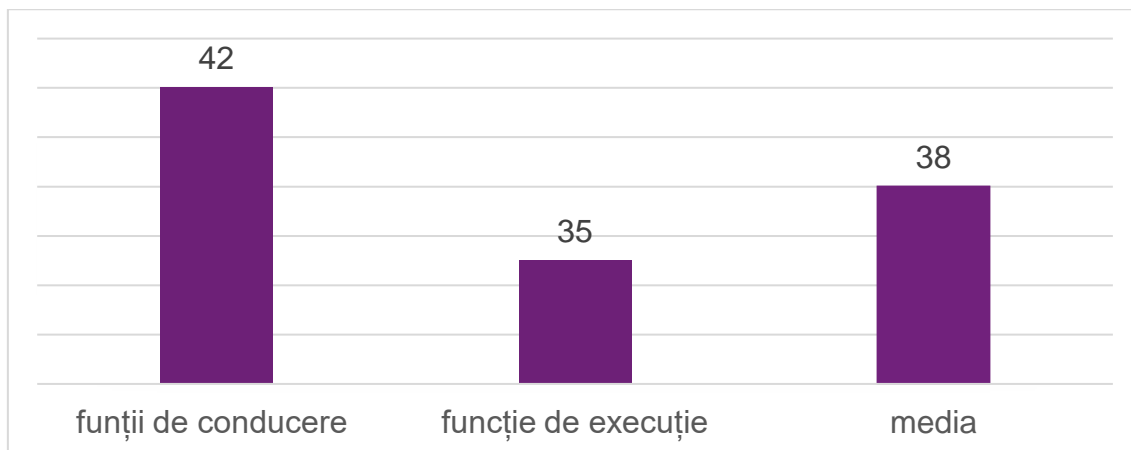


Diagrama nr. 23 Personalul pe categorii de vârstă

În structura posturilor ocupate în anul 2023, ponderea bărbaților este de 16%, iar cea a femeilor de 84%.

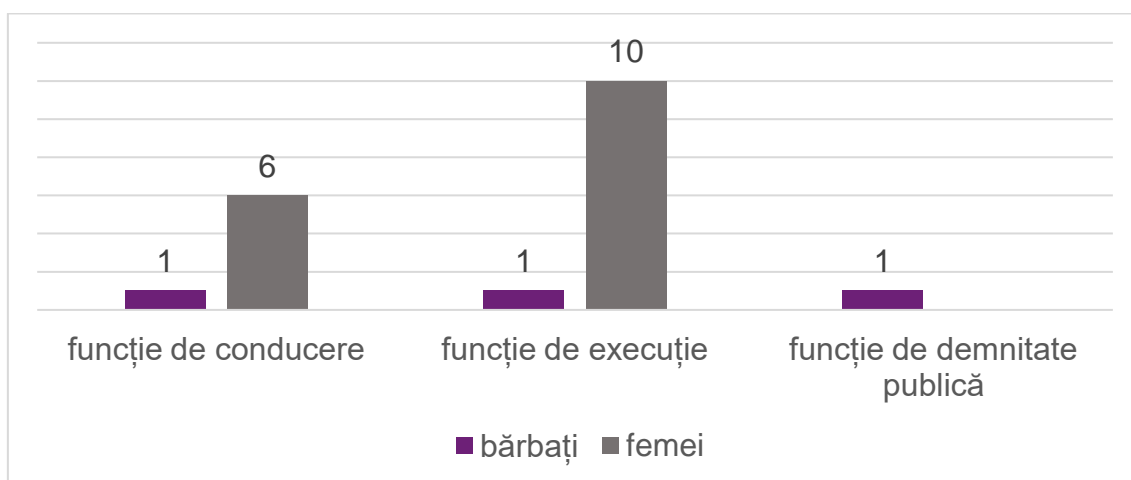


Diagrama nr. 24 Personalul în funcție de gen

Cei mai mulți funcționari din cadrul Consiliului au o vechime totală în funcție publică cuprinsă între 0-2 și 5-10 de ani.

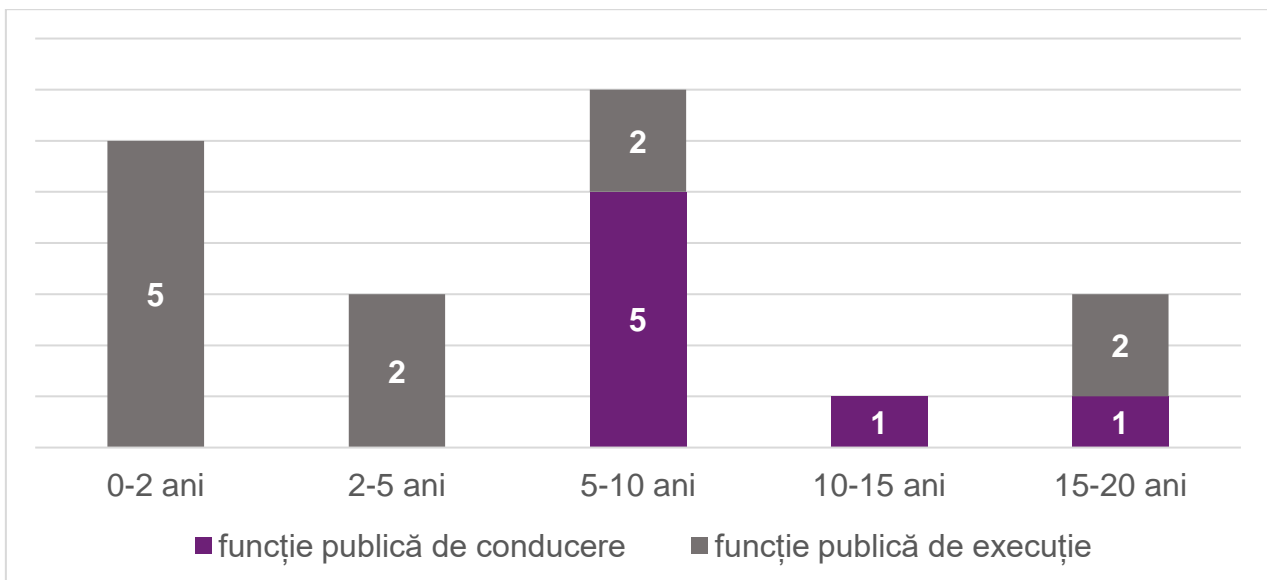


Diagrama nr. 25 Vechimea totală în funcție publică

Pe parcursul anului 2023, din numărul total de funcționari publici, 2 persoane au fost debutante. Dat fiind faptul că au fost stabilite standarde înalte de profesionalism pentru angajații Consiliului, instituția a urmărit ca personalul nou angajat să beneficieze de integrare socioprofesională și cursuri de formare profesională.

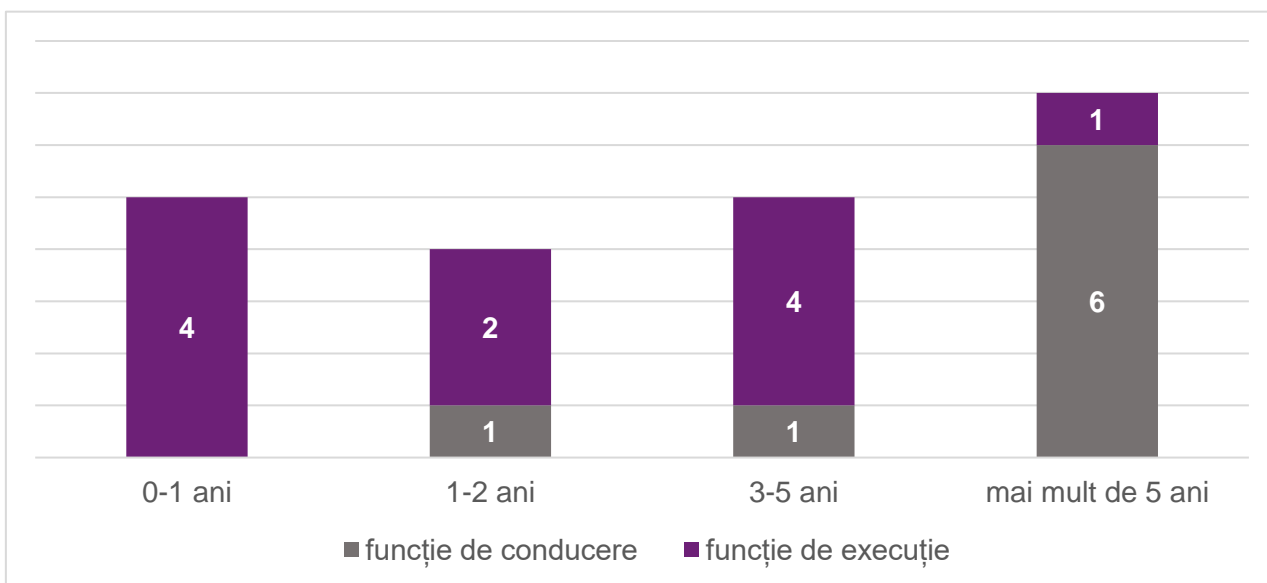


Diagrama nr. 26 Vechimea în muncă a personalului în cadrul Consiliului

5.2. Resurse financiare

În anul 2023, pentru necesitățile Consiliului pentru egalitate au fost alocate din bugetul de stat mijloace financiare în mărime de 6356,4 mii lei. Din aceste sume au fost distribuite: pentru retribuirea muncii angajaților – 4473,6 mii lei; pentru indemnizația membrilor Consiliului pentru egalitate – 595,0 mii lei; pentru achitarea mărfurilor și serviciilor – 1237,8 mii lei; pentru achiziționarea mijloacelor fixe – 50,0 mii lei.

Nivelul executării bugetului pentru anul 2023 constituie 95% în sumă totală de 6043,3 mii lei.

CAPITOLUL VI. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII

Parlamentul Republicii Moldova:

- Să ratifice Protocolul Opțional la Pactul internațional ONU cu privire la drepturile economice, sociale și culturale;
- Să ratifice Protocolul nr. 12 la Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- Să ratifice Carta europeană a limbilor regionale sau minoritare;
- Să identifice soluții de ordin legislativ de interpretare a prevederilor art. 167 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă prin care să fie specificat expres că limba rusă nu este o limbă străină în Republica Moldova;
- Să completeze art. 132 al Regulamentului Parlamentului cu prevederi care să conțină interdicția folosirii clădirii legislativului pentru promovarea mesajelor xenofobe, rasiste, homofobe, sexiste, instigatoare la discriminare și ură, cu indicarea sancțiunilor corespunzătoare.

Guvernul Republicii Moldova:

- Să demareze procesul de modificare a art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, astfel încât să se explicitizeze că angajatorul poate să recurgă la aplicarea acestor prevederi în cazul în care măsura va putea fi justificată obiectiv și rezonabil potrivit scopului urmărit;
- Să inițieze procesul de modificare a cadrului normativ în partea ce vizează actele de stare civilă a persoanelor transgender, astfel încât să ofere acestor persoane o procedură accesibilă, previzibilă și compatibilă cu principiile statului de drept și standardelor în domeniul drepturilor omului.
- Să demareze procesul de modificare a art. 213 alin. (3) și 216 alin. (11) din Codul de procedură civilă în vederea asigurării acomodării rezonabile a necesităților tuturor persoanelor cu dizabilități care au calitate de participant la proces, indiferent de forma de dizabilitate, pentru a le oferi posibilitatea să fie audiați prin intermediul videoconferinței;
- Să inițieze procesul de modificare a Legii nr.166/2017 cu privire la tichetele de masă, pentru a asigura includerea în noțiunea de „angajator” a unităților (autorităților) bugetare care angajează salariații pe baza unui act administrativ de numire în funcție;
- Să revizuiască politicile privind acordarea facilităților fiscale și vamale persoanelor cu dizabilități locomotorii severe, prin excluderea sintagmei „(reutilate în mod corespunzător)” și reevaluării cerinței privind capacitatea cilindrică a motorului mijlocului de transport importat, în vederea asigurării unor soluții care să răspundă necesităților persoanelor cu dizabilități locomotorii severe ce se încadrează în anexa nr. 3 a Hotărârii Guvernului nr. 1413/2016;
- Să revizuiască mecanismul instituit prin prevederile Regulamentului cu privire la modul de aplicare a facilităților fiscale și vamale la importul mijloacelor de transport cu destinație specială, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 474/2016 și anexele la acesta, în vederea asigurării dreptului

persoanelor cu dizabilități de a lăsa mijloacele de transport importate în moștenire conform voinței lor și a posibilității conducerii mijlocului de transport importat de către cel puțin două persoane însoțitoare;

- Să modifice Hotărârea Guvernului nr. 372/2010 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de evidență și distribuire a билетelor de reabilitare/recuperare acordate pensionarilor și beneficiarilor de alocații sociale de stat, în vederea ajustării prevederilor ce țin de asigurarea cu bilete de tratament balneosanatorial în mod egal tuturor angajaților, indiferent dacă dețin grad de dizabilitate sau sunt beneficiari de pensie pentru limită de vârstă;
- Să propună completarea Legii nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, prin reglementarea obligativității proprietarilor localurilor publice și/sau managerilor, administratorilor mijloacelor de transport public, de afișare a unui simbol pentru a indica că, în spațiul respectiv, este permis accesul câinilor-ghizi;

➤

Cancelaria de Stat:

- Să includă în proiectul Programului național de asigurare a drepturilor omului pentru perioada 2024-2027 acțiuni privind instruirea funcționarilor publici privind standardele Convenției-cadru pentru protecția minorităților naționale și prevederile Legii cu privire la drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale și la statutul juridic al organizațiilor lor nr. 382/2001;
- Să identifice soluții de ordin administrativ pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea (contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului, inclusiv din rândul minorităților naționale, care posedă și limba rusă, dar și alte limbi ale minorităților naționale din Republica Moldova ș.a.);
- Să inițieze revizuirea actelor normative adoptate de autoritățile administrației publice locale, care reglementează condițiile de atribuire a terenurilor familiilor nou-formate, în vederea identificării și excluderii prevederilor discriminatorii pe criterii de gen, vârstă, loc de naștere, cetățenie și alte criterii.

Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale:

- Să elaboreze proiectul de modificare a Hotărârii Guvernului nr. 169/2008 în vederea eliminării prevederilor discriminatorii;
- Să inițieze procesul de modificare a Codului transporturilor rutiere, în vederea introducerii cerinței deținerii mijloacelor de transport accesibile pentru persoanele cu dizabilități în lista cerințelor stabilite pentru atribuirea rutelor/curselor incluse în programele de transport rutier local, municipal, raional și interraional (art. 38 alin. (8)) și pentru eliberarea autorizației de transport rutier de persoane prin servicii regulate (art. 38 alin. (14)), precum și excluderii prevederilor discriminatorii ale art. 67 alin. (8) lit. b).

Ministerul Apărării și instituțiile din subordine:

- Să se abțină de la desemnarea persoanelor care urmează să fie detașate la cursuri de formare profesională pe principiul consecutivității depunerii cererii

de participare și să organizeze concursuri, în cazul în care sunt mai mulți candidați decât locurile disponibile, cu selectarea în mod transparent, pe criterii obiective, imparțiale și în spiritul de competitivitate a candidaților care urmează a detașați.

Ministerul Sănătății și instituțiile subordonate:

- Să inițieze procesul de modificare a prevederilor pct. 9 subpct. 10 din Regulamentul privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice și a Contractului-tip de management al instituției aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1016/2016, astfel încât să asigure un tratament egal femeilor și bărbaților în procesul de ocuparea a funcțiilor vizate;
- Să includă în programele de instruire ale angajaților săi subiectul oferirii răspunsurilor persoanelor aparținând minorităților naționale oral și în scris în limba adresării;
- Să identifice soluții de ordin administrativ pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea (contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului, inclusiv din rândul minorităților naționale, care posedă și limba rusă, dar și alte limbi ale minorităților naționale din Republica Moldova ș.a.).

Ministerului Muncii și Protecției Sociale:

- Să elaboreze prevederi prin care să asigure luarea în calcul a stagiului contributiv realizat de avocați până la data de 01 ianuarie 2021 la calcularea stagiului total de cotizare pentru stabilirea pensiilor de dizabilitate;
- Să inițieze procesul de modificare a Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii și a Hotărârii Guvernului nr. 165/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind modalitatea de calculare a pensiilor și modalitatea de confirmare a stagiului de cotizare pentru stabilirea pensiilor, în vederea stabilirii unei noi formule de reexaminare a pensiilor de dizabilitate, echivalent de avantajoasă formulei de reexaminare a pensiilor pentru limită de vârstă, precum și asigurării că la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă se vor aplica aceiași coeficienți de valorizare, indiferent de data stabilirii pensiei (până la sau după data de 01 aprilie);
- Să inițieze procesul de modificare a Legii nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni în vederea asigurării persoanelor a căror dizabilitate severă a survenit după vârsta de 18 ani și/sau persoanelor care îngrijesc, însoțesc și supraveghează la domiciliu o persoană cu dizabilități severe cu alocația de îngrijire, însoțire și supraveghere, precum și în vederea asigurării dreptului copiilor cu dizabilități care au pierdut întreținătorul de a beneficia de alocația pentru pierderea întreținătorului concomitent cu alocația de dizabilitate;
- Să asigure realizarea progresivă a serviciului „Asistență Personală” prin identificarea și alocarea mijloacelor financiare care să asigure acoperirea necesităților persoanelor cu dizabilități severe în servicii de îngrijire, însoțire și supraveghere, precum și alocarea resurselor financiare suficiente pentru asigurarea angajării asistenților personali pe normă întregă;

- Să inițieze procesul de modificare a Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii în vederea excluderii alin. (3) din cadrul art. 9¹ al legii.

Ministerul Justiției:

- Să pună în aplicare un plan de măsuri orientate spre asigurarea accesibilității lingvistice a sistemului de justiție;
- Să includă în programa cursurilor de instruire și perfecționare profesională a executorilor judecătorești și cursuri de formare inițială a executorilor judecătorești stagiați a problematicii referitoare la dreptul minorităților naționale de a folosi limba rusă în relațiile cu instituțiile statului;
- Să identifice soluții de ordin organizatoric, normativ și/sau financiar, pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care au formulat adresarea către persoanele admise în profesii juridice (de ex., contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului care posedă și limba rusă, încurajarea persoanelor aparținând minorităților naționale și celor care cunosc limbile minorităților naționale din Republica Moldova să obțină profesii juridice, etc.);
- Să emită o circulară către administratorii autorizați (ai procedurilor de insolvență) să nu admită în planul procedurii de restructurare a debitorilor prevederi discriminatorii;
- Să inițieze procesul de modificare a cadrului normativ în partea ce vizează actele de stare civilă a persoanelor transgender, astfel încât să ofere acestor persoane o procedură accesibilă, previzibilă și compatibilă cu principiile statului de drept și standardelor în domeniul drepturilor omului.

Administrația Națională a Penitenciarelor și instituțiile subordonate:

- Să asigure tuturor deținuților participarea la aceleași activități recreative (plimbări suplimentare în curtea penitenciarului, accesul la sala și terenul de sport).

Instanțele de judecată:

- Să asigure numărul necesar de unități de traducători, pentru a garanta minorităților naționale accesul la justiție.

Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal:

- Să identifice soluții de ordin administrativ pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea (contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului din rândul minorităților naționale care posedă și limba rusă, dar și alte limbi ale minorităților naționale din Republica Moldova ș. a.).

Casa Națională de Asigurări Sociale:

- Să ia în calcul drept stagiul de cotizare contributiv toată perioada de desfășurare a activității de avocat, la calcularea pensiei anticipate pentru carieră lungă;
- Să calculeze stagiul de cotizare contributiv necesar acordării pensiei anticipate pentru carieră lungă, cu includerea perioadelor de până la 01

ianuarie 2021, pentru care avocații au achitat taxa stabilită de legea anuală a bugetului asigurărilor sociale de stat.

Inspectoratul de Stat al Muncii:

- Să inițieze acțiuni de informare și consultare în masă a angajatorilor, cu privire la aplicabilitatea prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii.

Inspectoratul General de Carabinieri:

- Să întreprindă acțiuni în vederea consultării necesităților angajatelor și modificării regimului de muncă al acestora, în așa fel încât pauzele suplimentare pentru alăptarea copilului să fie eficiente și realizabile în raport cu scopul instituit.

Inspectoratul General al Poliției și instituțiile subordonate:

- Să introducă în programul de formare continuă a colaboratorilor INSP, activități privind combaterea discriminării la locul de muncă și în activitatea profesională.

Universitatea de Stat din Moldova:

- Să identifice soluții de ordin administrativ pentru a asigura persoanelor cu dizabilități acomodarea rezonabilă necesară în câmpul muncii;
- Să includă în programele de instruire ale angajaților subiectul privind combaterea discriminării la locul de muncă.

Instituția Publică Compania „Teleradio-Moldova”

- Să inițieze procesul de modificare a Regulamentului cu privire la desfășurarea selecției naționale și desemnarea reprezentantului Republicii Moldova la concursul internațional Eurovision Song Contest, în vederea excluderii cerinței deținerii cetățeniei Republicii Moldova atât în cazul colaborărilor, cât și în cazul prestațiilor individuale.

Autoritățile publice locale:

- Să evalueze gradul de accesibilitate fizică, pentru persoanele cu nevoi speciale, inclusiv a infrastructurii drumurilor din localitățile pe care le gestionează;
- Să elaboreze un plan de acțiuni îndreptat spre accesibilizare;
- Să planifice resursele financiare pentru măsurile de accesibilizare necesare.

Instituțiile bancare:

- Să aplice toate măsurile de identificare a clienților, pentru a evita refuzul din partea angajaților în acordarea serviciilor bancare persoanelor transgender pe motiv că înfățișarea acestora în momentul solicitării serviciului nu corespunde cu fotografia și informația referitoare la gen din buletinul de identitate.

Politicienii:

- Să fie prudenți la exprimările publice, astfel încât, prin declarațiile lor, să nu eticheteze și/sau ofenseze reprezentanții grupurilor vulnerabile, ceea ce ar putea conduce la creșterea intoleranței în societate;

Angajatorii:

- Să nu admită acțiuni de intimidare și victimizare la locul de muncă;
- Să elaboreze și să aprobe regulamente interne privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare la locul de muncă cu instituirea unui mecanism eficient de implementare a acestuia;
- Să instruiască personalul în domeniul nediscriminării;
- Să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii în mod arbitrar, ci doar în situațiile când există o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit;
- Să aplice sancțiuni disciplinare angajaților care au comis fapte discriminatorii.