



consiliul pentru egalitate
совет по равенству
equality council

РУКОВОДСТВО ЗАЯВИТЕЛЯ

■ Кто мы?

Совет по вопросам равенства (далее – Совет) – независимый государственный орган, созданный на основании Закона № 121/2012 об обеспечении равенства.

Совет является коллегиальным органом, состоящим из 5 членов, назначаемых Парламентом Республики Молдова на пятилетний срок. Совет действует на началах беспристрастности и организационной, функциональной, операционной и финансовой независимости от любого органа государственной власти, физического или юридического лица, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, а также от любого должностного лица любого уровня.

Миссия Совета – предупреждение и борьба с дискриминацией и обеспечение равенства.

■ Чем занимается Совет?

- рассматривает соответствие действующего законодательства стандартам в сфере недискриминации;
- выдвигает предложения о внесении изменений в законодательство с целью предупреждения и борьбы с дискриминацией и обеспечения равенства;
- осуществляет мониторинг порядка исполнения законодательства в данной области;
- собирает информацию о масштабах, состоянии и тенденциях в сфере дискриминации на общенациональном уровне и подготавливает исследования и доклады;
- разрабатывает рекомендации общего характера с целью предупреждения и борьбы с дискриминацией и обеспечения равенства;
- рассматривает жалобы о дискриминации;
- способствует мирному разрешению конфликтов, возникших в результате совершения дискриминационных действий;

- осуществляет визиты для документирования фактов, составляющих предмет жалобы, или порядка исполнения предписаний/рекомендаций Совета;
- устанавливает правонарушения, связанные с фактами дискриминации;
- санкционирует невыполнение предписаний/рекомендаций Совета;
- информирует органы уголовного преследования в случае совершения деяний, содержащих элементы преступления;
- содействует повышению уровня информированности и осведомлённости общества в целях ликвидации всех форм дискриминации;
- сотрудничает с международными организациями, имеющими полномочия в области предупреждения и борьбы с дискриминацией;
- выполняет иные функции, установленные Законом № 121/2012 об обеспечении равенства и Положением о деятельности Совета по вопросам равенства, утверждённым Законом № 298/2012 о деятельности Совета по вопросам равенства.

■ Кто может обратиться в Совет?

Любое лицо, находящееся под юрисдикцией Республики Молдова и считающее себя жертвой дискриминации;

Профсоюзы, общественные объединения, а также другие лица, имеющие законный интерес в борьбе с дискриминацией и представляющие лицо, группу лиц или сообщество, в отношении которых предположительно было совершено дискриминационное деяние.

Жалобу можно подавать от своего имени, **в интересах другого лица – лишь с его согласия**, в интересах группы лиц или сообщества.

Жалобу можно подавать лично или через представителя, уполномоченного на основании доверенности либо мандата.

■ Что должна содержать жалоба?

- фамилию, имя или название подавшего лица (заявителя/ заинтересованного лица);
- адрес заявителя (почтовый или электронный) – адрес, на который будет направлен наш ответ, документы, полученные от ответчика, которые мы передадим для ознакомления. Также вы можете оставить нам номер телефона, на случай, если потребуется быстро связаться с вами для получения дополнительной информации или при возникновении экстренных случаев;
- идентификационные данные лица/учреждения, которое предположительно совершило дискриминационное деяние (фамилия, имя или название, адрес для корреспонденции);
- подробное описание дискриминационных действий с указанием элементов соответствующей формы дискриминации и момента, когда было совершено это нарушение;
- любые доказательства, имеющие отношение к делу;
- дату и подпись.

■ Как можно обратиться в Совет?



По почте или лично по адресу:

бул. Штефан чел Маре 180, оф. 404

MD-2004, мун. Кишинёв, Республика Молдова



По электронной почте: info@egalitate.md



Онлайн, заполнив форму «Подать жалобу» на сайте: egalitate.md/ru/depune-o-plingere/



ВАЖНО!

Жалоба должна быть подана в Совет в течение **одного года** со дня совершения дискриминационного деяния или со дня, когда стало известно, либо должно было стать известно, о его совершении. В случае длящегося или продолжаемого дискриминационного деяния срок исчисляется со дня совершения последнего действия или бездействия.

Не рассматриваются анонимные жалобы, жалобы, содержащие оскорбительные или нецензурные выражения, угрозы национальной безопасности, общественному порядку, жизни и здоровью официального лица или членов его семьи.

Жалоба возвращается, если:

- она не содержит идентификационных данных подавшего её лица;
- невозможна идентификация лица, предположительно совершившего дискриминационное деяние;
- она была подана в интересах другого лица без его согласия.

Возвращение жалобы не исключает возможности подачи новой жалобы после устранения недостатков.

Подача жалобы Совету не является обязательной процедурой, предшествующей обращению в судебную инстанцию.

Одновременное рассмотрение Советом и судебной инстанцией спора между теми же сторонами по тому же предмету и по тем же основаниям влечет за собой прекращение процедуры рассмотрения жалобы Советом.

■ Какие жалобы можно подавать в Совет?

Совет может рассматривать **только** жалобы, касающиеся дискриминационного деяния.

Дискриминация предполагает любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах и свободах, законных интересах и преимуществах лица, либо группы лиц, а также поддержка дискриминационного поведения, основанного на реальных или предполагаемых защищаемых признаках, кроме случая, когда таковые объективно и разумно оправданы законной целью, и средства достижения этой цели являются пропорциональными, соответствующими и необходимыми.

Дискриминационные деяния, на которые подается жалоба в Совет, могут касаться любой сферы жизни – политической, экономической, социальной, культурной и др.

Жалобу можно подавать против лиц, относящихся как к публичной сфере, так и к частной.

Любое дискриминационное деяние, на которое подается жалоба в Совет, должно быть **обусловлено защищаемым признаком**. В свою очередь защищаемые признаки установлены в ст. 1 Закона № 121/2012 об обеспечении равенства, а также в других нормативных актах.

Защищаемый признак – опознаваемое, объективное или личное качество, которое определило дискриминационное деяние.

Закон № 121/2012 об обеспечении равенства предусматривает следующие защищаемые признаки:

- раса
- цвет кожи
- национальная принадлежность
- этническая принадлежность
- социальная принадлежность
- социальный статус
- гражданство
- язык
- религия или убеждения
- возраст
- пол
- гендерная идентичность
- семейное положение
- сексуальная ориентация
- ограниченные возможности
- состояние здоровья
- ВИЧ-статус
- взгляды
- политическая принадлежность
- имущественное положение
- рождение
- любой другой признак

Примеры ситуаций, иллюстрирующих дискриминацию на основании различных защищаемых признаков:

✓ **ЭТНИЧЕСКАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ**

Семейный врач принял пациента рома в последнюю очередь, хотя он был записан первым.

✓ **ПОЛ**

Женщина жалуется на то, что её зарплата ниже, чем у сослуживца, хотя у неё то же образование, тот же стаж, и она занимает такую же должность.

✓ **ОГРАНИЧЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ**

Ребёнку с ограниченными возможностями, который перемещается в инвалидной коляске, сложно принимать участие в школьных мероприятиях вместе с другими детьми из-за отсутствия в учебном заведении пандуса и специально оборудованного санузла.

✓ **ВОЗРАСТ**

Работодатель требует, чтобы агентство по трудоустройству допускало на собеседование только соискателей/соискательниц не старше 30 лет.

✓ **СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС**

Бездомному отказали в услугах нотариуса.

✓ **ИМУЩЕСТВО**

Владелец квартиры требует, чтобы потенциальные квартиросъёмщики вносили депозит в размере 5000 леев, а их зарплата составляла 20000 леев.

✓ СЕМЕЙНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Соискательницу, которая является вдовой с тремя детьми, не наняли на работу из-за того, что, по мнению работодателя, она не сможет работать сверхурочно или задерживаться после работы.

✓ РОЖДЕНИЕ

Студенту отказали в трудоустройстве на время каникул из-за того, что у него нет родственников среди работников предприятия, на которое он хотел устроиться работать.

✓ СОЦИАЛЬНАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ

В ходе местных выборов мэр продвигал лозунг «Не голосуйте за сироту!»

✓ ГРАЖДАНСТВО

Владелец парковки не разрешает парковаться транспортным средствам с зарубежными регистрационными номерами.

✓ РАСА, ГРАЖДАНСТВО

Нигерийцу отказали в сдаче квартиры.

✓ ВЗГЛЯДЫ

Потребителю отказали в услуге, относящейся к сфере X, из-за его активной позиции, которую он неоднократно высказывал публично, критикуя коррупцию в данной сфере.

✓ ГЕНДЕРНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ

Сослуживцы продолжают встречать рабочего мужского пола, называя его женской формой имени, хотя тот просил не называть его так. Сослуживцы утверждают, что это всего лишь шутка, но работник чувствует себя обиженным и оскорблённым.

✓ СОСТОЯНИЕ ЗДОРОВЬЯ

Работник перенёс хирургическое вмешательство после длительной химиотерапии и прошел период медицинской реабилитации. Когда он вернулся на работу, его уволили. При этом работодатель подчеркнул, что у них не общество поддержки раковых больных.

✓ СЕКСУАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

Общественному объединению, которое отстаивает и продвигает права LGBT+ сообщества, отказали в проведении мероприятия в арендованном помещении, когда стало известно, для какого сообщества проводится мероприятие.

✓ ПОЛИТИЧЕСКАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ

Банк отказал в открытии специального избирательного счёта кандидату от одной из политических партий.

✓ РЕЛИГИЯ

У студента не было возможности сдать экзамен, назначенный на субботу, поскольку в этот день он не посещает учебное заведение по религиозным убеждениям.

✓ ВИЧ-СТАТУС

Работника уволили, когда работодатель узнал, что у него ВИЧ.

✓ ЯЗЫК

Соискателя не приняли на работу из-за явного акцента, хотя тот и владеет государственным языком.

ВАЖНО!

Список защищаемых признаков является открытым, и лицо, ссылающееся на дискриминационное деяние, может сослаться на любой другой признак, если он представляет собой опознаваемое, объективное или личное качество.

Выражение «любой другой признак» само по себе не является защищаемым признаком.

Совет рассматривает и даёт оценку только тем деяниям, которые можно отнести к форме дискриминации, предусмотренной ст. 2 Закона № 121/2012 об обеспечении равенства.

Формы дискриминации:

- прямая дискриминация;
- косвенная дискриминация;
- дискриминация по ассоциации;
- расовая сегрегация;
- домогательство;
- подстрекательство к дискриминации;
- виктимизация.

Прямая дискриминация характеризуется следующими элементами:

- менее благоприятное обращение (исключение, предпочтение, ограничение и пр.);
- в реализации какого-либо права или свободы, законного интереса или выгоды;
- в сравнении с другим лицом или группой лиц, находящихся в сопоставимой ситуации;
- защищаемый признак;
- причинно-следственная связь между защищаемым признаком и менее благоприятным обращением.

Пример:

Женщина жалуется, что работает кассиром в банке, но её зарплата ниже, чем зарплата её сослуживца, который занимает такую же должность.

- менее благоприятное обращение – меньший размер заработной платы;
- сопоставимая ситуация – оба работают в должности кассира в том же банке;
- нарушенное право – право на заработную плату;
- защищаемый признак – пол.

Косвенная дискриминация характеризуется следующими элементами:

- наличие, на первый взгляд, нейтрального положения, действия, критерия или практики (требования, которое применяется ко всем);
- которое, однако, ставит в невыгодное положение определённых лиц или группу лиц;
- на основании защищаемого признака.

Пример 1:

Заявитель, который страдает нарушениями зрения и которого сопровождала собака-поводырь, не смог купить продукты из-за того, что вход с собаками в магазин запрещён.

- нейтральное правило – запрещается заходить в магазин в сопровождении собак;
- уязвимая группа – лица с нарушениями зрения, передвигающиеся в сопровождении собаки-поводыря;
- защищаемый признак – ограниченные возможности.

Пример 2:

Заявительницу приняли на работу в качестве бортпроводницы и заключили с ней трудовой договор сроком на год. По истечении срока трудового договора работодатель отказался продлевать его, сославшись на беременность заявительницы.

- нейтральная практика – заключение трудового договора сроком на год;
- уязвимая группа – женщины;
- защищаемый признак – пол.

Дискриминация по ассоциации – любое дискриминационное деяние, совершённое против лица, которое хотя и не входит в категорию лиц, опознаваемую по защищаемым признакам, ассоциируется с одним или несколькими лицами, принадлежащими к такой категории лиц.

Пример:

Родителя, воспитывающего ребёнка с ограниченными возможностями, уволили. Причиной увольнения стало недовольство работодателя тем, что родитель часто находится на больничном в связи с болезнью ребёнка.

Расовая сегрегация характеризуется следующими элементами:

- действие или бездействие, которое прямо или косвенно;
- привело к разделению или различию лиц;
- по признакам расы, цвета кожи, национального и этнического происхождения.

Пример:

Детей в классе рассаживают по рядам по этническому происхождению – молдаване и ромы должны сидеть на разных рядах.

Домогательство характеризуется следующими элементами:

- нежелательное поведение (необходимо описать, в чём оно состоит);
- которое привело к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки;
- целью или результатом которой стало унижение человеческого достоинства;
- на основании реального или предполагаемого защищаемого признака.

Пример:

По утверждениям заявителя, после восстановления на работе на основании решения судебной инстанции, работодатель отвёл ему в качестве рабочего места помещение, в котором хранились химические вещества, не приглашал участвовать в оперативных заседаниях с руководителями подразделений, хотя он тоже занимал руководящую должность.

- нежелательное поведение – организовали рабочее место в помещении, где хранились химические вещества; запретили участие в оперативных заседаниях, что создало враждебную и деструктивную обстановку, которая унижает достоинство работника;
- защищаемый признак – лицо, восстановленное на работе.

Подстрекательство к дискриминации характеризуется следующими элементами:

- поведение, посредством которого лицо оказывает давление или демонстрирует определенное поведение (необходимо описать какое именно поведение);
- с целью дискриминации третьего лица (это предполагает, что поведение содержит призыв к различию, исключению, ограничению или предпочтению в правах или свободах лица или группы лиц);
- на основании защищаемых признаков.

Пример:

Заявитель, который передвигается в инвалидной коляске, утверждает, что, по распоряжению управляющего, охранник не позволил ему зайти в ночной клуб.

- поведение, посредством которого оказывается давление – приказ запретить доступ в ночной клуб;
- с целью дискриминации лиц, передвигающихся в инвалидной коляске;
- защищаемый признак – ограниченные возможности.

Виктимизация характеризуется следующими элементами:

- любое действие или бездействие, сопровождающееся негативными последствиями;
- в результате подачи жалобы или предъявления иска в судебную инстанцию в целях обеспечения применения норм Закона об обеспечении равенства или в целях предоставления информации, в том числе свидетельских показаний, которые касаются жалобы или иска, поданных другим лицом.

Пример:

Заявительница утверждает, что подала в Совет жалобу по факту домогательства, об этом сообщили работодателю, и в результате её положение на работе ухудшилось. Более того, администрация организовала совещание, на которое были приглашены все работники и в ходе которого в критической и унижительной форме обсуждала ситуацию, описанную заявительницей в жалобе.

- наличие жалобы по факту дискриминации – жалоба по факту домогательства, поданная в Совет;
- действия, сопровождавшиеся негативными последствиями, – в ходе коллективного заседания в унижительной форме обсуждался факт домогательства.

Закон № 121/2012 об обеспечении равенства

предусматривает два способа обеспечения равенства:

- разумная адаптация;
- позитивные меры.

Разумная адаптация представляет собой любое необходимое и адекватное изменение или адаптацию, которые не обязывают к несоразмерному или неоправданному решению, когда это необходимо в конкретном случае для обеспечения какому-либо лицу осуществления прав и основных свобод в равных с другими условиях.

Необоснованный отказ принять меры по разумной адаптации является дискриминацией.

Пример:

Работодатель отказывается слабовидящему работнику принять необходимые меры, чтобы улучшить освещение на рабочем месте.

Позитивные меры – временные специальные меры, принимаемые до достижения полного равенства и предназначенные для предотвращения или компенсации невыгодных условий, связанных с защищаемыми признаками.

Пример:

Списки кандидатов на парламентских и местных выборах составляются с соблюдением 40-процентной минимальной квоты для представителей обоих полов. Кандидаты располагаются в списках следующим образом: не более шести кандидатов одного пола на каждые десять мест.

■ Что и как следует доказывать при рассмотрении жалобы в Совете?

Лицо, обращающееся в Совет с жалобой, должно предоставить **факты и возможные доказательства**, позволяющие установить **презумпцию существования дискриминационного деяния**.

Это предполагает изложение обстоятельств, которые включают составные элементы какой-либо формы дискриминации.

В поддержку заявленной позиции Совету могут быть представлены различные доказательства, в том числе доказательства дифференцированного отношения, аудио и видеозаписи или статистические данные. Если доказательством служат документы, то приобщаются их копии. Стороны имеют право приглашать свидетелей, специалистов или экспертов.

■ Какова процедура рассмотрения жалобы?

Полученную жалоба регистрируется, и на её основании заводится дело, которому присваивается номер. Затем, дело передается одному из пяти членов Совета, который становится членом-докладчиком по делу. В процессе рассмотрения жалобы члену-докладчику помогает служащий административного аппарата. Член-докладчик, вместе с помощником, в первую очередь проверяют, соответствует ли жалоба требованиям закона и можно ли на основании её содержания установить презумпцию существования дискриминационного деяния.

Повторная жалоба, с теми же сторонами, по тому же предмету и по тем же основаниям, не содержащая новых сведений и доказательств, **возвращается без рассмотрения**.

Жалоба, признаётся неприемлемой, если:

- она не содержит фактов, которые позволяют установить презумпцию существования дискриминационного деяния;
- она подана с нарушением срока давности, который составляет **1 ГОД**;
- она не относится к компетенции Совета;
- предмет жалобы необоснован в соотнесении с областью применения Закона № 121/2012 об обеспечении равенства.

В зависимости от индивидуальных обстоятельств дела член-докладчик может распорядиться собрать дополнительную информацию или попросить дополнить жалобу.

Заявитель, подавший жалобу, может в любое время отозвать её. Заявление об отзыве жалобы подаётся в письменном виде или высказывается устно в рамках слушаний с занесением в протокол. Отзыв жалобы является основанием для прекращения рассмотрения дела.

Если жалоба признана приемлемой, то Совет приступает к **рассмотрению жалобы по существу.**

Дело также может быть разрешено по обоюдному согласию сторон.

При рассмотрении жалобы по существу Совет вправе совершать визиты для документирования фактов, составляющих предмет жалобы, и проводить слушания. Слушания являются открытыми и проводятся с участием не менее двух членов Совета.

Слушания могут проводиться в закрытом заседании только в целях защиты сведений, составляющих государственную тайну, коммерческую тайну, или иной информации, разглашение которой запрещено законом. По требованию сторон жалоба может рассматриваться в закрытом заседании, с целью предупредить разглашение информации, касающейся аспектов частной жизни, унижающей честь, достоинство или посягающей на общественный порядок. По просьбе сторон или по собственной инициативе слушания могут проводиться с использованием средств дистанционной связи.

По мотивированной просьбе одной из сторон Совет может распорядиться о переносе слушаний, но не более одного раза.

Стороны по делу, не владеющие румынским языком или имеющие сенсорные нарушения, имеют право на услуги переводчика (сурдопереводчика), оплачиваемые Советом. О наличии такой необходимости Совет должен быть уведомлен **за 7 дней до даты слушаний.**

В процессе рассмотрения жалобы стороны имеют право быть представленными уполномоченным лицом.

Стороны имеют право приглашать свидетелей. Обеспечение присутствия свидетелей на слушаниях является обязанность сторон.

Во время заседания члены Совета заслушивают позиции сторон и задают уточняющие вопросы.

По завершении слушаний и рассмотрения всех приобщённых к делу доказательств, член-докладчик составляет проект решения и предоставляет его на рассмотрение остальным членам Совета на закрытом заседании по вынесению решения, в котором участвуют только члены Совета. Решение принимается голосами трёх членов и подписывается членами, которые участвовали в его принятии. При равенстве голосов решение считается не принятым, **а рассмотрение дела откладывается.**

Решение Совета является официальным документом, обязательным для исполнения. Оно создает юридические последствия со дня доведения его до сведения сторон.

Решение доводится до сведения сторон в течение 15 дней со дня его принятия. Решения публикуются на вебсайте Совета с соблюдением конфиденциальности персональных данных.

■ Каков срок рассмотрения жалобы?

Жалоба рассматривается в течение **90 дней**, а в случае, если она требует рассмотрения большого объёма информации или необходимы дополнительные консультации, рассмотрение может быть продлено не более чем на **60 дней**, с уведомлением сторон.

Процедура рассмотрения жалобы Советом

РЕГИСТРАЦИЯ ЖАЛОБЫ

Проверка приемлемости

Возвращена

Неприемлема

Приемлема

Решение о
возвращении

Решение о
неприемлемости

Рассмотрение по существу

Истребование
информации

Рассмотрение
материалов
и визиты для
документирования

Вызов
сторон

Слушания

Заявления
сторон

Заслушивание
свидетелей

Рассмотрение
доказательств

Решение Совета

не
констатация

констатация

Рекомендации и/или
предписания

Протокол
о факте
дискриминации

Мониторинг
исполнения решения

Отчёт о принятых
мерах

Судебная
инстанция

Протокол о
невыполнении
рекомендаций и/или
предписаний



■ Чем не занимается Совет?

**В процессе
рассмотрения
жалоб Совет**

НЕ проводит анализ вынесенных судебных решений и не высказывается о способе толкования и применения закона судебными инстанциями;

НЕ осуществляет уголовное преследование;

НЕ аннулирует судебные решения;

НЕ обжалует судебные решения, от имени какой-либо из сторон;

НЕ вправе требовать повторного рассмотрения или возобновления рассмотрения дел в суде;

НЕ представляет интересы заявителя в судебной инстанции;

НЕ возмещает моральный и материальный ущерб.

■ Как защищаются персональные данные?

Совет обрабатывает персональные данные в соответствии с п. d) часть (5) ст. 5 Закона № 133/2011 о защите персональных данных для выполнения задач, вытекающих из властных полномочий органа публичной власти, при этом согласия субъекта персональных данных не требуется.

В основе административной процедуры, осуществляемой Советом, будет лежать принцип защиты персональных данных, как это предусматривается п. f) п. 53 Положения о деятельности Совета по вопросам равенства, утверждённого Законом № 298/2012 о деятельности Совета по вопросам равенства.

Если лицо, подавшее жалобу по факту дискриминации, выступает против разглашения своих персональных данных ответчику, это **может привести к невозможности рассмотрения жалобы** Советом, поскольку ответчику невозможно будет обеспечить право на защиту и на состязательность процесса.

■ Применяемое законодательство

- Конституция Республики Молдова;
- Закон № 121/2012 об обеспечении равенства;
- Закон № 298/2012 о деятельности Совета по вопросам равенства;
- Международные стандарты и нормы в области прав человека.



From
the People of Japan



United Nations Trust Fund
for Human Security



IOM
UN MIGRATION



Это Руководство реализуется в рамках Программы продвижения человеческой безопасности посредством социально-экономической инклюзивности, финансируемой Правительством Японии посредством Фонда человеческой безопасности Организации Объединенных Наций (UNTFHS) и реализуемой Программой Развития Организации Объединенных Наций. Мнения, выраженные здесь, не обязательно отражают точку зрения правительства Японии, UNTFHS, Международной Организации по Миграции и ПРООН.