

DISCRIMINAREA

CUM SĂ O RECUNOAȘTEM
ȘI CUM SĂ NE PROTEJĂM
ÎMPOTRIVA EI?



Acest ghid își propune să explice pe înțelesul fiecăruia ce este discriminarea, să identifice care situații constituie discriminare și care nu, precum și modul de a ne proteja împotriva discriminării. Sperăm ca acest ghid să fie util oricărei persoane care se simte discriminată și, totodată, să devină o sursă necesară de informare și învățare pentru a evita prin comportamentul nostru discriminarea altor persoane.

GHID

Discriminarea – cum să o recunoaștem și cum să ne protejăm împotriva ei?

Iustina IONESCU Nadejda HRIPTIEVSCHI Sorina MACRINICI Romanița IORDACHE



Această publicație a fost realizată în cadrul proiectului „Promovarea egalității – Consolidarea agenților schimbării” finanțat de către Uniunea Europeană. Conținutul acestei publicații este responsabilitatea exclusivă a Centrului de Resurse Juridice din Moldova și a Centrului Euroregional pentru Inițiative Publice și nu reflectă în mod necesar punctul de vedere al Uniunii Europene.

Chișinău, 2016

Cuprins

1. Cum îmi poate fi util acest ghid?	7
2. Cum are loc discriminarea?	9
3. Care sunt formele discriminării?	14
4. Sunt și situații în care un tratament diferit nu constituie discriminare?	16
5. În ce domenii apare discriminarea?	19
6. De ce să mă protejiez împotriva discriminării?	23
7. Care este răspunderea juridică pentru fapte de discriminare?	24
8. Ce pot face dacă am fost discriminat/ă?	26
9. Ce probe pot fi prezentate în fața Consiliului Nediscriminare și în instanța de judecată?	27
10. Cui mă adresez – Consiliului Nediscriminare, instanței de judecată sau ambelor?	29
Plângere la Consiliul Nediscriminare	30
Acțiune civilă în instanța de judecată	32
11. Cine poate depune plângere / cerere de chemare în judecată în cauze de discriminare?	34
12. Unde pot primi asistență juridică în cazurile de discriminare?	35
13. Model de plângere la Consiliul Nediscriminare	36
14. Model de cerere de chemare în judecată (acțiune civilă)	37
15. Contacte utile în domeniul nediscriminării	38

Abrevieri utilizate

Legea cu privire la asigurarea egalității:

Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității
din 25 mai 2012

Consiliul Nediscriminare:

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea
discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE
- www.egalitate.md)

1. Cum îmi poate fi util acest ghid?

Nediscriminarea și egalitatea ar trebui să ne intereseze pe fiecare dintre noi pentru că la un moment dat în viață orice persoană s-ar putea afla pe nedrept într-o situație de dezavantaj datorită unei caracteristici personale sau datorită apartenenței reale sau prezumate la un anumit grup de persoane.

De exemplu, un procent covârșitor din populația Republicii Moldova (82,5%) consideră că în societatea moldovenească există discriminare, în timp ce aproape jumătate dintre moldoveni (45,3%) consideră că incidența discriminării a sporit în ultimii 5 ani¹.

În anul 2014, unul din trei moldoveni² a menționat că s-a confruntat cu o situație de discriminare în ultimii trei ani. Unul din cinci moldoveni s-a simțit discriminat în ultimul an, iar unul din trei moldoveni a menționat că a fost martor la un caz de discriminare³.



Dacă aparținem anumitor grupuri sociale sau dacă în mod greșit se prezumă despre noi acest lucru, suntem expuși unui risc și mai mare de a fi discriminați.

De exemplu, conform unei cercetări din 2014, două treimi din moldoveni⁴ consideră că în Republica Moldova cel mai frecvent sunt discriminate persoanele cu dizabilități mintale (75%), persoanele cu dizabilități fizice (76%), persoanele sărace (63%), persoanele HIV pozitive (54%), LGBT⁵ (52%), romii (48%), persoanele în etate (47%) și femeile (28%)⁶.



Motivele psihosociale din cauza cărora apare discriminarea pot fi:

acționarea prin prisma prejudecăților care au la bază stereotipuri față de anumite grupuri de persoane

o atitudine puternică de aversiune (de ură) față de persoanele aparținând unui anumit grup, cultivată în timp, în mod individual sau în grup cu alte persoane care împărtășesc această atitudine

lipsa de cunoaștere și lipsa dorinței de a cunoaște persoane aparținând grupului discriminat pentru ceea ce sunt ele ca indivizi

¹ Institutul de Politici Publice, *Fenomenul discriminării în Republica Moldova: percepția cetățeanului. Sondaj sociologic*, Chișinău, 2014, disponibil la www.ipp.md sau <http://egalitate.md/index.php?pag=news&id=837&rid=645&l=ro>.

² Populația adultă.

³ Ludmila Malcoci, Arcadie Barbăroșie, *Fenomenul discriminării în Moldova: percepțiile populației. Studiu comparativ*, Chișinău, 2015, disponibil la <http://soros.md/publication/fenomenul-discriminarii-moldova-studiu-comparativ>.

⁴ Populația adultă.

⁵ LGBT – abreviere de la cuvintele „lesbiene, gay, bisexuali și transgenderi”, este folosit ca un termen generic.

⁶ Ludmila Malcoci, Arcadie Barbăroșie, *Fenomenul discriminării în Moldova: percepțiile populației. Studiu comparativ*, Chișinău, 2015, disponibil la <http://soros.md/publication/fenomenul-discriminarii-moldova-studiu-comparativ>.

În Republica Moldova, în anul 2014, respondenții au identificat mai multe cauze care s-ar afla la baza creșterii incidenței discriminării în ultimii 5 ani: mărirea diferenței dintre săraci și bogați, pierderea unor valori morale, lipsa credinței în Dumnezeu, lipsa unei poziții ferme a Guvernului în acest sens, dezbinarea oamenilor din cauza viziunilor politice, absența unui cadru legal pentru lupta contra discriminării, copiii nu sunt educați în spiritul toleranței și acceptării diversității, promovarea urii și discriminării de către mass-media⁷.



Discriminarea este deosebit de periculoasă pentru societate, stat, individ. Persoanele discriminate suferă emoțional, le poate fi afectată încrederea în sine, încrederea în stat și în comunitate, nu sunt implicate în deplină măsură în viața societății și, respectiv, nu pot contribui deplin la bunăstarea și economia societății, pot adopta un comportament negativ față de comunitate și stat. Ca urmare a acestei situații, toți avem de pierdut. În schimb, într-un stat care acceptă diversitatea și în care toți membrii sunt tratați egal, fiecare membru contribuie la bunăstarea și dezvoltarea statului și a comunității.

⁷ Institutul de Politici Publice, *Fenomenul discriminării în Republica Moldova: percepția cetățeanului. Sondaj sociologic*, Chișinău 2014, disponibil la www.ipp.md sau <http://egalitate.md/index.php?pag=news&id=837&rid=645&l=ro>.

2. Cum are loc discriminarea?

Ți s-a întâmplat să mergi în afara țării și recepționarul de la hotelul în care vrei să te cazezi să strâmbе din nas la vederea pașaportului moldovenesc?

Această reacție reprezintă o atitudine discriminatorie; dacă se transformă într-o acțiune precum refuzul de a te caza sau adresarea unor cuvinte jignitoare pentru că ești moldovean, atunci vorbim deja despre o faptă de discriminare.

Atâta timp cât hotelul respectiv și-a oferit serviciile publicului larg, oricine are dreptul să acceseze serviciul respectiv, cât timp plătește și respectă regulile locului, indiferent din ce țară provine.



Fapte de această natură (discriminatorie) ni se întâmplă nouă sau concetățenilor noștri și acasă, în Moldova:

”

Sora mea⁸ a împlinit 50 de ani. A fost disponibilizată de la ultimul loc de muncă deoarece fabrica a dat faliment. S-a recalificat pentru munca de secretară. De șase luni încearcă să se angajeze la lucru, dar a fost refuzată în mai multe rânduri pentru singurul motiv că se preferă personal mai tânăr. A încercat să obțină și postul de vânzătoare la supermarket, tot vârsta a fost problema.

Prin „DISCRIMINARE”

se înțelege tratamentul diferit aplicat unei persoane (sau unui grup de persoane), în legătură cu recunoașterea sau exercitarea drepturilor de către aceasta, din cauza că are o caracteristică sau este percepută că are o caracteristică specifică, care poate fi criteriu de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie sau apartenență politică, orientare sexuală sau orice alt criteriu similar.

Pentru a constata existența unei fapte de discriminare este nevoie să se îndeplinească în mod cumulativ următoarele condiții:

(1) **Tratament diferit aplicat unei/unor persoane în comparație cu altă persoană / alte persoane (grup de persoane).**

De exemplu:

- ☒ Două femei, una de 25 de ani și alta de 45 de ani, au participat la un concurs de angajare pentru funcția de contabil. Ambele au studii comparabile, iar doamna de 45 de ani are și experiență de 15 ani în funcția de contabil, cu recomandări foarte bune de la fostul loc de muncă. Interviul

⁸ Toate exemplele din această publicație sunt fictive. Ele au fost dezvoltate cu titlu de exemplu, pornind de la tipologia de cazuri de discriminare descrise în studiul de profil sau din activitatea practică a organizațiilor neguvernamentale.

doamnei de 45 de ani a durat doar 5 minute, pe parcursul căruia angajatorul a întrebat-o despre vârstă și motivul plecării de la fostul loc de muncă. A fost angajată doamna de 25 de ani.

Tratamentul discriminator poate însemna tratamentul diferit al unei persoane / unui grup de persoane care se află în situații diferite (de exemplu, angajarea persoanei tinere, deși persoana mai în vârstă este mai calificată) **sau tratamentul similar al unor persoane care se află în situații diferite** (de exemplu, refuzul de a ajusta orele de lucru pentru femeia care alăptează pe motiv că toți angajații au același program va constitui discriminare, deoarece femeia care alăptează are o situație specifică și are nevoie de pauze pentru a alăpta).

Tratamentul diferit sau comportamentul prin care poate fi discriminată o persoană poate fi exprimat prin unul sau mai multe tipuri de acțiuni. De exemplu:

† DEOSEBIRE:

- Salariul acordat unei angajate-femeie este mai mic decât salariul acordat pentru același post unui salariat-bărbat, care are experiență de muncă și competențe similare.
- Primăria acordă loturi de pământ doar „familiilor tinere” la prezentarea certificatului de căsătorie, prin urmare familiile cu un părinte sau cu părinți necăsătoriți nu pot obține acest beneficiu (chiar dacă sunt tot la începutul vieții de familie).

† EXCLUDERE:

- Copiii romi nu sunt acceptați la școala din centrul localității, ci doar la cea din cartierul lor, în care învățământul este de o calitate mai slabă.
- Persoanele cu dizabilități nu pot avea acces în instanța de judecată, deoarece nu există rampă de acces adecvată.

† RESTRICȚIE:

- Interzicerea accesului într-un bar pentru persoanele de etnie romă.
- Ofertă specială de Ziua Îndrăgostiților disponibilă doar pentru cuplurile de sex opus.

† PREFERINȚĂ:

- Pentru postul de șef de echipă la o fabrică de piese auto sunt preferați bărbații în detrimentul femeilor.
- Angajarea unui vorbitor nativ de limbă rusă pentru un post de vânzător la magazin în detrimentul celor care cunosc limba rusă ca a doua limbă, deși au același nivel de fluentă.

(2) **Tratamentul diferit este aplicat persoanei din cauza că are sau este presupusă a avea o caracteristică specifică, adică unul din criteriile protejate de lege.**

Criteriile protejate de lege: rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, orientarea sexuală sau orice alt criteriu similar (art. 1 alin. (1) și art. 7 alin. (1) ale Legii cu privire la asigurarea egalității).

De exemplu:

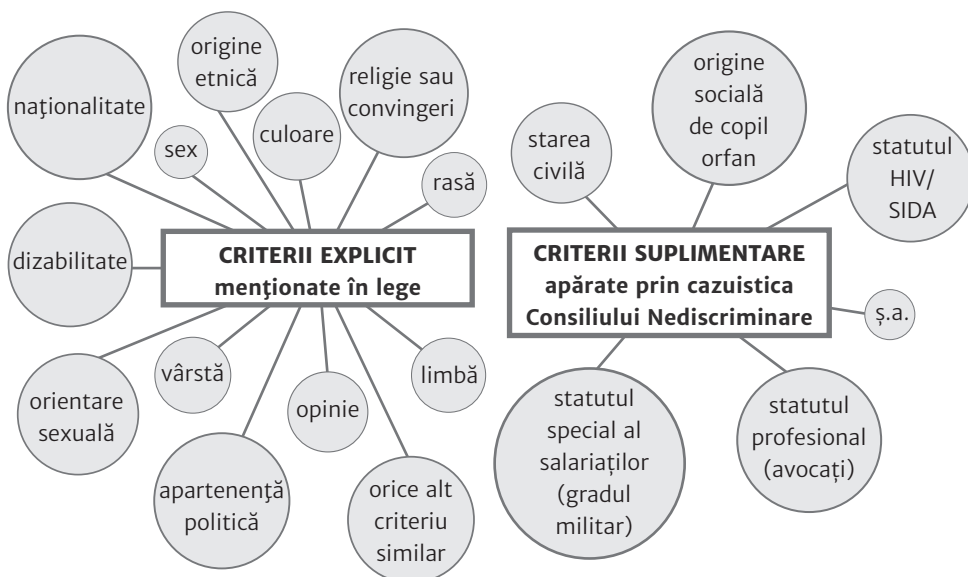
- ☒ În cazul menționat mai sus în care cele două femei, una de 25 de ani și alta de 45 de ani, au participat la un concurs de angajare pentru funcția de contabil și aveau studii comparabile,

faptul că doamna de 45 de ani a avut parte de un interviu superficial, iar experiența ei suplimentară nu a fost luată în calcul și a fost angajată doamna de 25 de ani, constituie discriminare. Criteriul protejat în acest caz este vârsta.



DACĂ NU SE POATE INDICA UN CRITERIU DE DISCRIMINARE, SITUAȚIA NU CONSTITUIE DISCRIMINARE!

LISTA CRITERIILOR PROTEJATE ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII nu se limitează la cele exemplificate în lege:



NU ESTE NECESAR CA PERSOANA EXPUSĂ DISCRIMINĂRII SĂ FIE CARACTERIZATĂ ÎN REALITATE DE CRITERIUL RESPECTIV; ESTE SUFICIENT CA FĂPTUITORUL SĂ CREDĂ ACEST LUCRU.

De exemplu: O angajată este concediată, deoarece se crede despre ea că este lesbiană.

(3) Privind un drept prevăzut de lege – pentru a reprezenta o faptă de discriminare, tratamentul diferit trebuie să se refere întotdeauna la recunoașterea sau exercitarea unui drept sau interes legitim al persoanei care se consideră victimă a discriminării.

De exemplu:

- ☒ În cazul menționat mai sus, în care o doamnă de 45 ani nu a fost angajată din cauza vârstei, suntem în prezența unei fapte de discriminare, deoarece oricine are vârsta legală pentru a se angaja are dreptul de a concura în condiții nediscriminatorii pentru un post scos la concurs prin anunț public.

- ☑ Spre deosebire de exemplul de mai sus, nu putem invoca discriminare atunci când vecinul nu ne-a invitat la petrecerea lui, deoarece în legislația Republicii Moldova nu există un drept de a fi invitat la petrecere.



PUTEM VORBI DESPRE DISCRIMINARE ÎN CAZUL ÎN CARE NU EXISTĂ UN DREPT PREVĂZUT DE LEGE, DAR ACESTA ESTE CREAT PRIN PRACTICI SAU ORDINE INTERNE.

De exemplu, o companie a prevăzut acordarea unui premiu material de Paști pentru toți angajații căsătoriți. În acest caz, angajații necăsătoriți pot invoca discriminarea, deși nu este prevăzut de lege dreptul la ajutor material de Paști. Totuși, dacă compania a prevăzut acest beneficiu, atunci acesta trebuie acordat în mod egal, fără a selecta în mod arbitrar angajații.

(4) Fără a exista o justificare rezonabilă într-o societate democratică pentru tratamentul diferit.

Nu orice situație de tratament diferit poate fi calificată ca discriminare, dacă pentru acest tratament / comportament există o justificare rezonabilă într-o societate democratică.

De exemplu:

- ☑ Stabilirea salariilor diferite pentru diferiți angajați din sectorul public este justificată prin responsabilitățile și specificul diferitor funcții.
- ☒ În exemplul de mai sus cu privire la angajarea doamnei de 25 de ani, și nu a doamnei de 45 de ani: doamna care a pierdut postul întrunea toate cerințele și avea avantaje față de doamna de 25 de ani din perspectiva experienței de muncă. Angajatorul nu a putut explica de ce a preferat să angajeze persoana mai tânără. Respectiv, în condițiile în care angajatorul nu a putut prezenta o justificare rezonabilă, refuzul de a angaja doamna de 45 de ani constituie discriminare.

În același timp, de reținut: Pentru unele funcții pot fi stabilite, prin lege, unele limite de vârstă.

De exemplu:

- ☑ Pentru postul de pilot de avion poate fi stabilită o vârstă maximă pentru exercitarea acestei profesii, deoarece după o anumită vârstă scade capacitatea fizică și psihică a organismului de a face față anumitor situații întâlnite la locul de muncă. Această situație a fost demonstrată prin studii științifice. Respectiv, stabilirea unei limite de vârstă sub vârsta generală de pensionare pentru funcția de pilot nu constituie discriminare;
- ☒ Pentru funcția de contabil nu este relevantă vârsta, decât vârsta-limită pentru pensionare. Respectiv, dacă într-un anunț se indică vârsta maximă de 45 de ani pentru angajarea la funcția de contabil, acest anunț va fi discriminator.



NU ESTE NEVOIE CA FAPTA DE DISCRIMINARE SĂ FIE SĂVÂRȘITĂ CU INTENȚIE; ESTE SUFICIENT CA EFECTUL SĂ FIE DISCRIMINATORIU PENTRU PERSOANA EXPUSĂ DISCRIMINĂRII.

De exemplu:

- ☒ *De ani de zile, la nivelul aceleiași instituții publice, se menține politica de salarizare prin care personalul care efectuează curățenia în birouri (predominant feminin) este plătit mai puțin în comparație cu personalul care asigură paza instituției (predominant masculin). În acest caz, deși angajatorul nu a avut intenția de a discrimina femeile, le-a discriminat prin politica de salarizare. La stabilirea faptei nu contează intenția, ci efectul politicii.*
- ☒ *Un angajator organizează o petrecere de Crăciun la care invită soții/soțiile angajaților, dar nu ia în calcul faptul că pot exista angajați care au parteneri de viață cu care nu sunt căsătoriți (persoane care trăiesc în parteneriate civile sau concubinaj). Iarăși suntem în prezența unei fapte de discriminare, chiar dacă angajatorul nu a avut intenția de a discrimina angajații care nu sunt căsătoriți. (În acest caz, invitația la petrecere poate fi considerată discriminatorie, deoarece nu este vorba de o petrecere privată, ci de un eveniment organizat de compania unde lucrează respectivii angajați).*



ORICINE POATE FI VICTIMĂ A DISCRIMINĂRII, ATÂT PERSOANELE FIZICE, CÂT ȘI CELE JURIDICE, CU CONDIȚIA CĂ POSEDĂ O CARACTERISTICĂ/CRITERIU PROTEJATE.



ORICINE POATE FI AUTOR AL DISCRIMINĂRII, ATÂT PERSOANELE PUBLICE, CÂT ȘI CELE PRIVATE, PRECUM ȘI PERSOANELE FIZICE ȘI JURIDICE.

3. Care sunt formele discriminării?

Discriminarea poate apărea în una din următoarele forme:

† DISCRIMINAREA DIRECTĂ

tratarea mai puțin favorabilă a unei persoane față de alte persoane pe baza unei caracteristici protejate care o caracterizează, diferențiere care aduce atingere exercițiului unui drept sau interes legitim.

***De exemplu:** proprietarul unui hotel refuză să ofere o cameră unui cuplu format din persoane de același sex, pe motiv că nu corespunde cu principiile sale religioase.*

† DISCRIMINAREA INDIRECTĂ

aplicarea unor reguli sau a unor practici tuturor fără deosebire, dar care, atunci când sunt puse în aplicare, dezavantajează persoana sau grupul caracterizat printr-un criteriu protejat.

***De exemplu:** anunțul de angajare în funcția de contabil-șef, cu condiția de a avea cel puțin 10 ani de experiență neîntreruptă, poate dezavantaja femeile care aleg să meargă în concediu de maternitate și de îngrijire a copilului.*

† DISCRIMINAREA PRIN ASOCIERE

tratarea mai puțin favorabilă a unei persoane față de alte persoane pe baza unei caracteristici protejate care aparține cuiva cu care este asociată aceasta, cum ar fi un membru al familiei, un prieten sau coleg.

***De exemplu:** părintele unui copil cu dizabilitate nu este promovată, deoarece angajatorul consideră că acesta nu va face față noii funcții, având în vedere timpul pe care îl acordă copilului.*

† INSTIGAREA LA DISCRIMINARE

încurajarea sau ordinul de a discrimina pe cineva care vine de regulă din partea unei persoane care se află într-o poziție de putere (inclusiv formator de opinie), indiferent dacă discriminarea a avut loc sau nu.

***De exemplu:** în cadrul unei emisiuni TV, un analist politic face o remarcă ofensatoare referitoare la femeile candidate la alegeri, lăsând să se înțeleagă că acestea nu ar trebui să facă politică din cauza sexului feminin și că alegătorii nu ar trebui să le voteze.*

† HĂRȚUIREA

un tratament umilitor exercitat asupra persoanei pentru că aceasta este identificată cu un anumit criteriu. Hărțuirea este o formă gravă de discriminare.

- ⊗ ***De exemplu:** O elevă care are o dizabilitate mintală este în mod constant umilită, denigrată și amenințată în legătură cu dizabilitatea sa de către colegii de școală, la ieșirea de la ore.*
- ⊗ *Vecinii îi adresează cuvinte injurioase unui vecin homosexual în legătură cu orientarea sa sexuală, fac glume cu conotație homosexuală în prezența sa și îi scriu injurii pe ușa de la locuință.*

Hărțuirea poate fi însă și de natură sexuală.

De exemplu: *Treci pe lângă un șantier de construcții și muncitorii aflați în pauză strigă apelative cu conotație sexuală în adresa ta sau a prietenei tale.*

Atunci când acest comportament este deranjant, supărător, el reprezintă o manifestare de tipul hărțuire sexuală. Comportamentul creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator și are drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe criteriul de sex. Atunci când hărțuirea sexuală se exercită cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj, este vorba despre hărțuirea sexuală cu caracter penal (*art. 173 din Codul penal*).

† VICTIMIZAREA

tratarea injustă a cuiva pentru că s-a plâns de discriminare sau a participat în calitate de martor într-un caz de discriminare.

De exemplu: *Profesorul a început să scadă notele unui copil rom după ce acesta s-a plâns la administrația școlii că a fost discriminat de acel profesor.*

Victimizarea e o garanție acordată de legiuitor victimelor discriminării. O persoană poate invoca victimizarea după ce a depus o plângere legată de discriminare (plângerea poate fi depusă la o autoritate publică, inclusiv la Consiliul Nediscriminare, sau în instanțele de judecată) sau dacă a apărut ca martor într-un caz de discriminare.

4. Sunt și situații în care un tratament diferit nu constituie discriminare?

Nu orice tratament diferit este discriminare. Mai jos sunt prezentate câteva situații care sunt cel mai des confundate cu discriminarea.

1) Este un alt tip de abuz.

De exemplu:

- ⊗ Dacă un medic tratează cu mai multă grijă un pacient față de ceilalți pentru că a primit o plată informală de la pacientul respectiv, atunci nu este vorba despre discriminare, ci despre corupție și trebuie sancționată penal.
- ⊗ Dacă un local refuză să admită o persoană pentru că îmbrăcămintea sa nu corespunde cerințelor localului, fără a fi vorba de un criteriu protejat, atunci nu este vorba despre discriminare, ci de încălcarea drepturilor consumatorului (persoana poate depune plângere la Agenția pentru Protecția Consumatorului – www.consumator.gov.md).

2) Sunt persoane care se află în situații fundamental diferite, care au nevoie de abordări diferite.

De exemplu:

- ⊗ Dacă o femeie însărcinată infectată cu HIV este primită pentru naștere prin operație cezariană la 38 de săptămâni de sarcină, înaintea altor femei programate pentru operație cezariană, atunci nu este vorba despre discriminarea celorlalte femei, ci este o necesitate din punct de vedere medical de a se interveni la acest termen pentru a preveni transmiterea HIV de la mamă la copil.

3) Tratamentul diferit nu se bazează pe un criteriu protejat de lege.

De exemplu:

- ⊗ Compania promovează pe bază de favoritisme, nu pe merit (în acest caz poate fi vorba de corupție);
- ⊗ O persoană este concediată pentru că s-a certat cu șeful (în acest caz este vorba de conflict de muncă și persoana concediată poate depune plângere conform legislației muncii).

4) Nu este afectat un drept prevăzut de lege.

De exemplu:

- ⊗ Un coleg oferă din proprie inițiativă flori de 8 martie numai unora dintre colege, nu tuturor (Nu există dreptul de a primi flori de la colegi).

- ⊗ O profesoară face meditație numai cu unii dintre elevii clasei, fără ca aceasta să afecteze evaluarea pe care o face în mod obiectiv tuturor elevilor (nu există un drept al tuturor elevilor să meargă la meditație la acea profesoară și nici nu există obligația profesoarei de a-i accepta pe toți la meditație. Esențial este ca evaluarea elevilor să rămână obiectivă, fără legătură cu cine face meditație la profesoara respectivă).

5) Există o justificare rezonabilă pentru tratamentul diferit.

De exemplu:

- ⊗ Practicarea unor prețuri diferite la coafor pentru femei și bărbați este justificată, deoarece munca depusă și cantitatea de produse folosite pentru a răspunde unei cliente de sex feminin este mai mare decât în cazul unui client de sex masculin.
- ⊗ Prevederea unor salarii diferite pentru diferite funcții, luându-se în considerație responsabilitățile și performanțele necesare pentru fiecare funcție.
- ⊗ Stabilirea unor timpi de calificare diferiți pentru femei și bărbați la probe sportive, avându-se în vedere caracteristicile fizice.

6) Constituie cerințe profesionale esențiale și determinante.

De exemplu:

- ⊗ Impunerea condiției apartenenței la religia ortodoxă pentru angajarea unui preot de religie ortodoxă este justificată, deoarece preotul respectiv trebuie să dea un exemplu personal de credință și comportament.
- ⊗ Impunerea condiției cunoașterii limbii engleze pentru angajarea unei persoane într-o organizație din Republica Moldova care lucrează cu parteneri în limba engleză.
- ⊗ Impunerea condiției de sex feminin la angajarea unei persoane care asigură percheziția corporală pentru femei în cadrul unui aeroport, dată fiind regula efectuării percheziției corporale de către o persoană de același sex.

7) Unele măsuri sunt luate pentru o perioadă de timp pentru a îmbunătăți starea unui grup defavorizat de mai multă vreme și a-l aduce la același nivel cu majoritatea (se numesc măsuri pozitive sau afirmative).

De exemplu:

- ⊗ Crearea unor locuri speciale pentru copiii romi în învățământul liceal sau superior, deoarece s-a observat că o proporție mai mică dintre aceștia reușesc să accedă în urma examenelor de admitere la aceste niveluri de educație din cauza lipsei resurselor în mediul din care provin.
- ⊗ Acordarea de facilități fiscale angajatorilor care angajează persoane cu dizabilități sau tineri absolvenți, deoarece s-a observat că aceste persoane au mai puține șanse de a intra pe piața muncii.
- ⊗ Instituirea cotelor minime pentru femei în anumite organe de conducere sau partide politice, pentru că s-a observat că numărul femeilor în organele de conducere și partidele politice este mult mai mic decât al bărbaților, deși peste 50% din populația Republicii Moldova sunt femei.

8) Unele măsuri sunt luate pentru a proteja o persoană aflată pentru o perioadă limitată de timp într-o situație vulnerabilă (se numesc măsuri speciale).

De exemplu:

- ⊗ Femeilor însărcinate sau care alăptează le este interzisă munca în condiții de toxicitate și au dreptul la schimbarea locului de muncă sau, dacă aceasta nu este posibil, la concediu.

9) Unele măsuri care presupun o modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, dar care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată, atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți (se numește acomodare rezonabilă).

Acomodarea rezonabilă are scopul să diminueze efectele discriminatorii asupra unei persoane sau unui grup de persoane protejate față de alte persoane care nu sunt dezavantajate. Acomodarea rezonabilă va fi implementată dacă nu impune o sarcină disproporționată, ceea ce, de regulă, se referă la costurile acomodării.

De exemplu:

- ⊗ Plasarea în primele bănci din clasă a elevului care are deficiențe ale vederii.
- ⊗ Acordarea unui regim de muncă specific femeii care alăptează, în ore diferite față de cele obișnuite pentru personal, pentru a putea alăpta copilul.
- ⊗ Instalarea rampei de acces în clădiri pentru persoanele cu dizabilități locomotorii.
- ⊗ Dacă un elev are dificultăți locomotorii care nu-i permit deplasarea la școală, sistemul educațional trebuie să-i permită susținerea examenelor în condiții speciale (la domiciliu sau alt loc special amenajat).
- ⊗ Respectarea zilelor reprezentând sărbători religioase majore pentru diferite culte.

5. În ce domenii apare discriminarea?

Discriminarea este interzisă în legislația Republicii Moldova. Constituția stabilește un principiu general de egalitate în fața legii și a autorităților publice fără discriminare. Acest principiu este dezvoltat de Legea cu privire la asigurarea egalității:

SCOPUL PREZENTEI LEGI

este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferele politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.



DISCRIMINAREA ESTE INTERZISĂ ATÂT ÎN SFERA PUBLICĂ, CÂT ȘI ÎN CEA PRIVATĂ (ART. 3 DIN LEGEA CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII)

De exemplu:

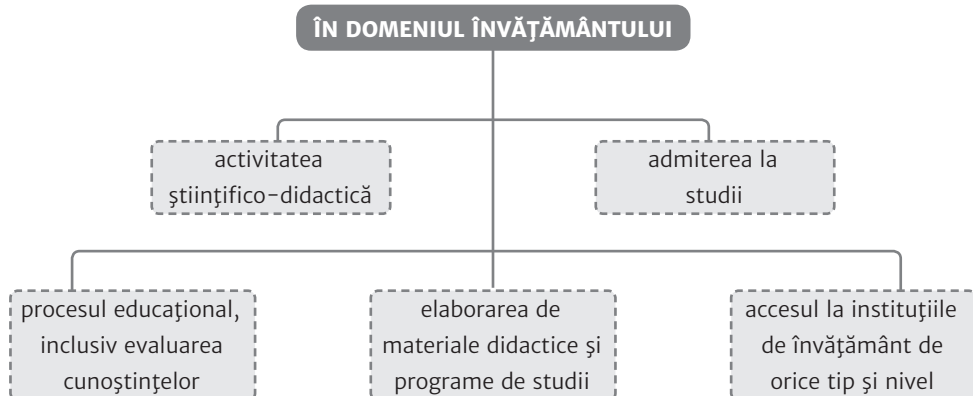
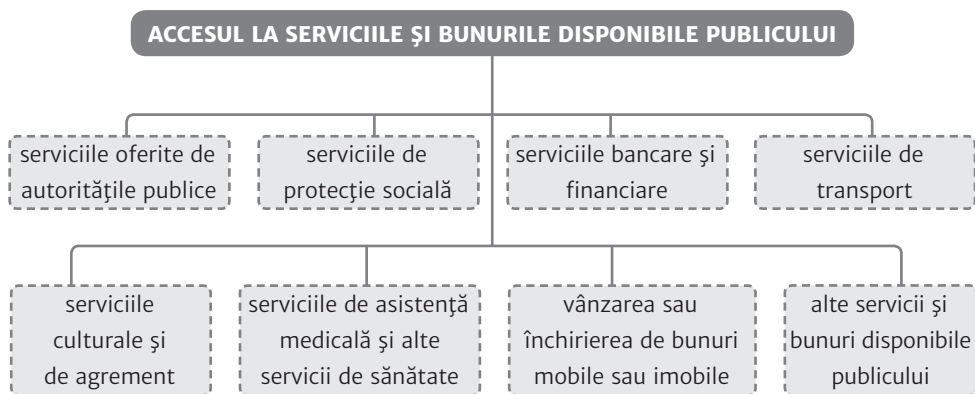
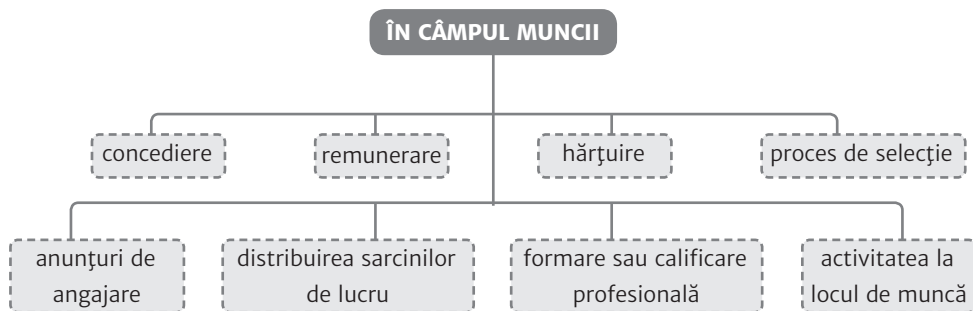
- ☒ O instituție publică (primărie, spital, școală etc.) care oferă servicii publice populației și nu este accesibilizată pentru utilizarea de către persoanele cu dizabilități (rampă de acces la intrare, ușă și WC adaptate etc.) comite discriminare față de persoanele cu dizabilități locomotorii, persoane în etate care nu pot ridica scările, părinți cu copii mici în cărucior, femei gravide etc..
- ☒ Un club de noapte comite discriminare dacă nu permite persoanelor cu dizabilități locomotorii să intre în local, chiar dacă este companie privată.



DISCRIMINAREA ESTE INTERZISĂ ȘI SE SANȚIONEAZĂ ATÂT ÎN CAZUL ÎN CARE PERSOANA CARE A COMIS FAPTA DE DISCRIMINARE ESTE PERSOANĂ FIZICĂ, CÂT ȘI ÎN CAZUL ÎN CARE ACEASTA ESTE PERSOANĂ JURIDICĂ. PENTRU ACEEAȘI FAPTĂ DE DISCRIMINARE POATE FI SANȚIONATĂ ȘI PERSOANA JURIDICĂ, ADICĂ INSTITUȚIA, ȘI PERSOANA FIZICĂ.

De exemplu:

- ☒ *elevii tachinează o colegă pe motiv că este de etnie romă. Profesoara nu intervine, din contra, o sfătuiește să nu vină la școală. Părinții fetei se adresează directorului școlii, care nu întreprinde nicio măsură. În acest caz, pot fi trași la răspundere atât profesoara și directorul școlii în calitate de persoane fizice, cât și școala, în calitate de persoană juridică.*



EXEMPLE:

† DISCRIMINARE ÎN CÂMPUL MUNCII

Orice persoană care se află pe teritoriul Republicii Moldova este protejată de discriminarea în câmpul muncii (art. 7 al Legii cu privire la asigurarea egalității, art. 8 al Codului muncii, art. 9–11 ale Legii nr. 5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și art. 33–40 ale Legii nr. 60 din 30 martie 2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități).

De exemplu:

- ☒ *Angajatul care primește un salariu mai mic decât colegul său, deși prestează o muncă egală, doar din cauza vârstei mai înaintate, se poate adresa cu o plângere privind discriminarea sa în câmpul muncii.*
- ☒ *Anunț de angajare – “Angajăm secretară, maxim 30 de ani, aspect fizic plăcut, fără obligații” (anunțul este discriminator, indicând criteriile care nu sunt esențiale funcției).*
- ☒ *O tânără dă în judecată firma pentru că a fost concediată înainte de revenirea din concediu de îngrijire a copilului și câștigă în instanța de judecată, după care este reîncadrată la locul de muncă. Ulterior, ca urmare a faptului că l-a dat în judecată, angajatorul i-a dat sarcina ca opt ore pe zi să rupă cu mâna documente în bucăți foarte mici. Tânăra poate depune plângere pentru că este victimizată, dându-i-se o sarcină nerezonabilă și umilitoare, din motivul că aceasta s-a adresat anterior în instanță.*

† DISCRIMINARE LA ACCESUL LA SERVICII ȘI BUNURI DISPONIBILE PUBLICULUI:

Toate persoanele au dreptul de acces egal la orice servicii și bunuri, cum ar fi: servicii de asistență medicală, de protecție socială, servicii oferite de autoritățile publice, servicii de transport, bancare și financiare, culturale și de agrement, de vânzare sau închiriere a bunurilor mobile sau imobile etc. (art. 8 al Legii cu privire la asigurarea egalității și art. 13 al Legii nr. 5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați).

De exemplu:

- ☒ *Persoana, căreia i s-a refuzat închirierea unui apartament doar din cauza faptului că este de etnie romă, este protejată de legislația privind nediscriminarea și are dreptul să depună plângere privind discriminarea sa la accesul la servicii.*
- ☒ *O maternitate are o practică prin care atunci când internează pacienți de etnie romă le plasează în două saloane în care în mod obișnuit se găsesc doar pacienți aparținând acestei etnii sau cazuri sociale. Această practică este discriminatorie.*
- ☒ *O bancă nu permite contractarea unui card bancar în cazul clienților cu deficiențe de vedere pe motiv că acești clienți nu pot folosi singuri cardul la bancomat. Această practică este discriminatorie, deoarece privează persoanele cu deficiențe de vedere de posibilitatea accesării serviciilor bancare.*
- ☒ *Șoferul unui mijloc de transport public refuză să primească un pasager cu dizabilități fizice. Persoana poate depune plângere privind discriminarea sa în accesul la servicii de transport.*

† DISCRIMINARE ÎN DOMENIUL EDUCAȚIEI

Nimeni nu poate fi supus discriminării în educație (art. 9 al Legii cu privire la asigurarea egalității, art. 7 p. g) și h) și art. 135 alin. (1) lit. i) ale Codului educației, art. 13 al Legii nr. 5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și art. 27-32 ale Legii nr. 60 din 30 martie 2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități).

De exemplu:

- ☒ *Elevul care este ignorat de profesori și luat în derâdere de către colegi din cauză că provine dintr-o familie vulnerabilă, este protejat de legislația privind egalitatea și nediscriminarea și poate depune o plângere privind discriminarea sa în domeniul educației.*
- ☒ *În ciclul gimnazial, la disciplina „Educație tehnologică”, fetele și băieții sunt împărțiți pe grupe în funcție de sex și sunt implicați în activități ce replică rolurile de gen: fetele învață să croșeteze și să gătească, iar băieții învață traforaj și elemente de metalică fină. Această practică este discriminatorie și perpetuează stereotipurile din societate față de rolul femeii și al bărbatului.*
- ☒ *O profesoară refuză să primească în clasa ei o elevă pentru că este de etnie romă, o ține pe hol și o jignește de față cu ceilalți elevi. Profesoara va fi trasă la răspundere pentru discriminarea elevei.*
- ☒ *Un copil cu dizabilități nu are acces la școală, deoarece clădirea nu este adaptată cu rampă de acces la intrare și nu dispune de alte facilități (WC și uși adaptate etc.). El poate depune o plângere privind discriminarea sa în domeniul educației.*

6. De ce să mă protejiez împotriva discriminării?

10 MOTIVE PENTRU A TE PROTEJA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

1. Te iei în serios ca cetățean cu drepturi egale în Republica Moldova și nu accepți să fii tratat cu inferioritate.
2. Dacă nu vei acționa împotriva discriminării acum, se va repeta și vei suferi din nou: persoana sau instituția care discriminează nu îți va schimba comportamentul sau atitudinea față de tine dacă nu decizi să îți cauți dreptatea.
3. Îi ajuți și pe cei care nu au curajul tău să înțeleagă că se pot apăra de discriminare și să urmeze exemplul tău.
4. Cel vinovat va înțelege că tipul lui de comportament nu este acceptabil și este sancționat de lege.
5. Folosești legea care te apără atât pe tine, cât și pe cei dinaintea ta care au fost discriminați și care au câștigat la Consiliul Nediscriminare sau în instanță împotriva celor vinovați de discriminare.
6. Sunt de partea ta atât legislația moldovenească, cât și o autoritate a statului special creată pentru a preveni și combate discriminarea – Consiliul Nediscriminare.
7. Cel care discriminează va plăti pentru abuzul său și poate fi afectat de “publicitate negativă”: nimeni nu dorește să aibă imaginea afectată.
8. Procesul pe care îl inițiezi va ajuta să îți asumi din nou demnitatea rănită ca persoană și ca cetățean, cu posibilele despăgubiri pe care le poți solicita.
9. Cel care este acuzat va trebui să se apere și să dovedească faptul că nu a discriminat: rolul tău este doar acela de a oferi datele și circumstanțele care să ajute Consiliul Nediscriminare sau instanța să înțeleagă în ce a constat discriminarea de care ai suferit.
10. Atât tu, cât și posibiii tăi martori sunteți protejați împotriva unor eventuale “răzbunări” după inițierea procesului: legea este de partea ta.

APĂRAREA contra DISCRIMINĂRII poate implica și unele riscuri

- a) Persoana care a comis fapta de discriminare se poate „răzbuna” uneori pentru plângerile / acțiunile depuse;
- b) Dacă nu ai probe, va fi greu de demonstrat fapta de discriminare. Adresarea plângerii la Consiliul Nediscriminare în asemenea situații prezintă un avantaj față de instanța de judecată, deoarece Consiliul Nediscriminare are atribuții proprii de investigare a pretensei fapte de discriminare, respectiv, ar putea colecta probele greu accesibile victimei;
- c) Decizia Consiliului Nediscriminare nu repune întotdeauna persoana în situația inițială și nu este obligatorie pentru instanța de judecată;
- d) Examinarea cauzei în instanța de judecată poate dura luni de zile.

7. Care este răspunderea juridică pentru fapte de discriminare?

Orice faptă de discriminare atrage după sine o anumită răspundere, în funcție de natura și gravitatea faptei:

✦ RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

se constată și se aplică de către conducătorul instituției potrivit prevederilor specifice din Codul muncii. Conducătorul instituției poate aplica răspunderea disciplinară ca urmare a plângerii victimei, a deciziei Consiliului Nediscriminare sau a hotărârii instanței de judecată.

✦ RĂSPUNDEREA CIVILĂ

constă în anularea actului discriminator și / sau repunerea în situația anterioară și plata despăgubirilor materiale și/sau morale stabilite de către instanța de judecată la examinarea unei acțiuni intentate de către persoana care consideră că a fost discriminată.

✦ RĂSPUNDEREA CONTRAVENȚIONALĂ

este constatată de către Consiliul Nediscriminare la examinarea unei plângeri de discriminare. Ulterior, Consiliul Nediscriminare prezintă procesul-verbal cu privire la constatarea faptei contravenționale de discriminare în instanța de judecată, care aplică răspunderea contravențională.

📖 *În prezent, Codul contravențional prevede răspunderea contravențională la comiterea discriminării în câmpul muncii (art. 54² din Codul Contravențional), în domeniul educației (art. 65¹); la accesul la servicii și bunuri disponibile publicului (art. 71¹ din Codul Contravențional) și la împiedicarea activității Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (art. 71² din Codul Contravențional).*

✦ RĂSPUNDEREA PENALĂ

este aplicată de către instanța de judecată în cadrul unui dosar penal pregătit de organul de urmărire penală. Răspunderea penală se aplică în cazul comiterii infracțiunilor prevăzute de Codul penal.

Infracțiunile care sunt comise din motiv de intoleranță față de unele grupuri ale populației se mai numesc **infracțiuni de ură**. Statul are obligația de a investiga motivul infracțiunii, inclusiv dacă nu a fost comisă din ură în baza unuiu din criteriile protejate prevăzute de Legea cu privire la asigurarea egalității. Dacă victima unei infracțiuni sau rudele acesteia consideră că infracțiunea a fost comisă din cauza urii în baza unuiu din criteriile protejate de lege (de exemplu, rasă, culoare, limbă, orientare sexuală, sex, religie etc.), se recomandă solicitarea în scris de la organul de urmărire penală a investigării motivului.

📄 În prezent, Codul penal prevede ca circumstanță agravantă săvârșirea infracțiunii din motive de ură socială, națională, rasială sau religioasă (art. 77 alin. (1) lit. d) din Codul penal). Circumstanța agravantă poate fi aplicată oricărei infracțiuni, dacă este prezent motivul de ură. Circumstanțele agravante influențează pedeapsa penală. Codul penal, de asemenea, prevede ca element agravant specific comiterea unor infracțiuni din motive de ură la unele infracțiuni (de exemplu, la omor (art. 145 alin. (2) lit. l); vătămarea intenționată gravă sau medie a integrității corporale sau a sănătății (art. 151 alin. (2) lit. i) și art. 152 alin. (2) lit. j); distrugerea sau deteriorarea intenționată a bunurilor (art. 197 alin. (2) lit. b)); profanarea mormintelor (art. 222 alin. (2) lit. b) din Codul penal)).

Codul penal prevede și unele infracțiuni specifice discriminării, de exemplu, încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor (art. 176), hărțuirea sexuală (art. 173), comiterea acțiunilor intenționate îndreptate spre ațâțarea vrajbei, diferențierii sau dezbinării naționale, etnice, rasiale sau religioase (art. 346).

8. Ce pot face dacă am fost discriminat/ă?

DACĂ DISCRIMINAREA A AVUT LOC, PERSOANA CARE A SUFERIT POATE:

- ☑ Să soluționeze situația direct cu persoana care a discriminat-o sau cu superiorul acesteia, inclusiv cu instituția ierarhic superioară;
- ☑ Să încerce medierea acestei situații prin intermediul unui mediator profesionist (a se vedea secțiunea „Contacte”), al autorității publice cu atribuții în domeniul în care a avut loc discriminarea sau al Consiliului Nediscriminare.

Dacă aceste soluții nu au funcționat sau dacă situația este suficient de gravă astfel încât este mai rezonabilă depunerea unei cereri formale, persoana care a fost discriminată poate:



SĂ SE ADRESEZE CU O PLÂNGERE INDIVIDUALĂ CONSILIULUI NEDISCRIMINARE

pentru a constata fapta de discriminare; dacă e cazul, după ce Consiliul Nediscriminare constată fapta de discriminare, trimite cauza la instanța de judecată pentru aplicarea amenzii contravenționale.



SĂ DEPUNĂ O ACȚIUNE CIVILĂ ÎN INSTANȚA DE JUDECATĂ

pentru a constata fapta de discriminare, a cere anularea actului administrativ discriminatoriu/ repunerea în situația anterioară încălcării și a cere despăgubiri civile (compensarea prejudiciului moral și/sau material suferit în urma discriminării)⁹.



SĂ DEPUNĂ O PLÂNGERE LA POLIȚIE SAU PROCURATURĂ

dacă este vorba de o infracțiune de ură pentru a sancționa penal persoana care a comis discriminarea.

⁹ Persoana poate și să se adreseze cu o acțiune în instanța de judecată în procedura contenciosului administrativ pentru anularea actului administrativ discriminatoriu și repararea pagubei cauzate. Această procedură însă se inițiază în termeni mai restrânși (30 zile comparativ cu un an, de aceea mai puțin avantajoasă pentru victimă).

9. Ce probe pot fi prezentate în fața Consiliului Nediscriminare și în instanța de judecată?

În cazurile de discriminare funcționează regula împărțirii sarcinii probei. Persoana care este victimă a discriminării (reclamant/petiționar) trebuie să prezinte suficiente probe care să trezească o presupunere rezonabilă că fapta de discriminare a avut loc. În termeni juridici, aceasta se numește instituirea prezumției de discriminare. În acel moment, obligația de a demonstra că discriminarea nu a avut loc trece la persoana împotriva căreia este îndreptată plângerea / cererea de chemare în judecată (pârât).

De exemplu: Maria Ciobanu are 30 de ani și a participat la un concurs de angajare a unui contabil într-o bancă. La interviul de angajare, Maria a primit o întrebare cu privire la statutul său matrimonial și dacă planifică să aibă copii. Ea nu a fost angajată. Ulterior, însă, a aflat că banca a încheiat un contract de muncă cu un bărbat mai tânăr ca ea, care avea o experiență de muncă mai redusă. Maria s-a adresat cu o plângere la Consiliul Nediscriminare. Ea a invocat aceste circumstanțe, care în mod evident ridică o presupunere rezonabilă privind neangajarea sa din cauza că este femeie și că posibil va avea în curând copil, iar angajatorii nu doresc să angajeze femei care în curând vor lua concediu de îngrijire a copilului. Acum este rândul angajatorului să prezinte probe în fața Consiliului Nediscriminare care să demonstreze de ce a angajat anume acel bărbat în locul Mariei.

† **RECLAMANTUL/PETIȚIONARUL TREBUIE SĂ PREZINTE PROBE și informație referitoare la dreptul care i-a fost încălcat, în ce a constat tratamentul nefavorabil/diferențiat și criteriul real sau prezumat în baza căruia a avut loc acest tratament.**

De exemplu: În exemplul de mai sus, Maria ar putea prezenta anunțul de angajare care enumeră lista de cerințe față de viitorul angajat, CV-ul său care dovedește că îndeplinea toate cerințele listate, mesajele prin care a fost invitată la interviu, mesajul prin care a fost refuzată, eventual dacă dispune de înregistrări audio/video de la interviul de angajare.

† **PÂRĂTUL, LA RÂNDUL SĂU, VA PREZENTA PROBE și informație care să demonstreze de ce nu este de acord cu afirmațiile reclamantului/petiționarului. De asemenea, pârâtul va aduce argumente privind justificarea rezonabilă a tratamentului diferențiat, dacă aceasta există.**

De exemplu: În continuarea exemplului de mai sus, reprezentantul băncii ar putea prezenta CV-ul bărbatului care a fost angajat în urma interviului și ar putea explica că acesta dispune de mai multă experiență, studii mai relevante decât ale Mariei sau orice altă justificare care să fie rezonabilă.



REFUZUL PÂRĂTULUI DE A PREZENTA INFORMAȚIE/PROBE CARE AR COMBATE PREZUMȚIA DE DISCRIMINARE CREATĂ DE RECLAMANT ESTE INTERPRETAT DE CONSILIUL NEDISCRIMINARE ȘI INSTANȚELE DE JUDECATĂ ÎN DEFAVOAREA PÂRĂTULUI ȘI POATE CONTRIBUI LA CONSTATAREA DISCRIMINĂRII.

Pot fi folosite în calitate de probe documente, declarațiile victimei, declarațiile martorilor, înregistrări audio/video, date statistice, cercetări, testarea.



**LA CONSILIUL NEDISCRIMINARE ȘI ÎN INSTANȚA DE JUDECATĂ
SE DEPUN COPII DE PE DOCUMENTE, NU ORIGINALE.**

*Notă: copiile de pe documente depuse în instanța de judecată
trebuie să fie autentificate de către avocat sau notar.*

10. Cui mă adresez – Consiliului Nediscriminare, instanței de judecată sau ambelor?

Persoanele care consideră că au fost discriminate se pot adresa fie Consiliului Nediscriminare, fie direct în instanța de judecată. Pentru a alege unde să te adresezi, e bine de știut specificul și diferențele între căile juridice disponibile: Consiliul Nediscriminare și instanțele de judecată, prezentate succint mai jos:

Consiliul Nediscriminare	Instanțele de judecată (acțiune civilă)
Este un organ specializat în domeniul egalității și nediscriminării (reprezintă expertiza în domeniu).	Judecătorii care examinează cauzele de discriminare în prima instanță sunt judecători generaliști, care examinează toate tipurile de dosare care vin în instanță (deocamdată, judecătorii nu sunt specializați).
Examinează plângerile în termene restrânse prevăzute de lege (până la 3 luni).	Cauzele civile pot fi examinate în termen de până la un an per instanță, iar cauzele complicate pot dura chiar mai mult.
Poate face cercetări la fața locului și ar putea colecta probele greu accesibile victimei.	Poate administra probele la locul lor de păstrare sau aflare dacă prezentarea lor în judecată e imposibilă sau dificilă doar în cazuri excepționale (în practică se întâmplă foarte rar). Poate accepta cereri de la victimă de solicitare de prezentare a informației de către pârât sau alte persoane relevante.
Constată fapta de discriminare.	Constată fapta de discriminare.
Face recomandări pârâtului pentru eliminarea faptei de discriminare și a cauzelor care au determinat-o.	Anulează actul discriminatoriu și / sau repune reclamantul în situația anterioară.
Întocmește procese-verbale contravenționale, pe care le prezintă instanței de judecată pentru a aplica sancțiuni contravenționale (amenzi).	Acordă despăgubiri civile (prejudiciul moral și material) și recuperarea cheltuielilor de judecată.

NOTĂ: Bani achitați pentru amenzi contravenționale de către persoana care a comis fapta de discriminare se colectează în bugetul statului și nu se plătesc victimei de discriminare (sancțiunea contravențională reprezintă o sancțiune aplicată de stat pentru nerespectarea legilor).

Despăgubirile civile se achită victimei faptei de discriminare. Acestea reprezintă despăgubiri pentru suferințele morale și cheltuielile materiale suferite de victima discriminării.

Adresarea la Consiliul Nediscriminare nu este obligatorie pentru a depune acțiunea civilă în instanță (*art. 13 alin. (3) al Legii cu privire la asigurarea egalității*). Totuși, dacă timpul permite, decizia Consiliului Nediscriminare ar putea fi o probă importantă pentru persoana care merge în instanță.

Dacă persoana dorește sancționarea contravențională a făptuitorului, este obligatorie adresarea plângerii la Consiliul Nediscriminare.



PENTRU ADRESAREA LA CONSILIUL NEDISCRIMINARE ȘI ÎN INSTANȚA DE JUDECATĂ TREBUIE SĂ NU FI EXPIRAT MAI MULT DE UN AN DIN MOMENTUL ÎN CARE FAPTA DE DISCRIMINARE A AVUT LOC SAU DE CÂND PERSOANA A AFLAT DESPRE ACEASTA.



NU ESTE NEVOIE SĂ FIE ACHITATĂ TAXA DE STAT ÎN CAZURILE DE DISCRIMINARE (NICI LA CONSILIUL NEDISCRIMINARE, NICI ÎN INSTANȚA DE JUDECATĂ).



NU ESTE OBLIGATORIE REPREZENTAREA DE CĂTRE UN AVOCAT (NICI LA CONSILIUL NEDISCRIMINARE, NICI ÎN INSTANȚA DE JUDECATĂ).

Plângere la Consiliul Nediscriminare

Consiliul Nediscriminare a fost creat în anul 2013, în urma adoptării Legii cu privire la asigurarea egalității. Printre alte atribuții, Consiliul poate examina plângeri individuale privind faptele de discriminare și emite decizii prin care constată sau nu discriminarea. În acest scop, Consiliul face o cercetare a cazului și solicită prezentarea informației de la ambele părți. Consiliul poate solicita instanței de judecată aplicarea amenzii pârâților care nu au prezentat informațiile cerute de Consiliu la examinarea plângerilor.

De asemenea, Consiliul poate iniția o cauză din oficiu și poate primi cereri din partea sindicatelor și a organizațiilor neguvernamentale.

În urma examinării cauzei, dacă a constatat discriminarea, Consiliul adoptă recomandări adresate pârâtului. Pârâții sunt obligați să informeze Consiliul în termen de 10 zile despre executarea recomandărilor. În caz de neexecutare, Consiliului poate solicita instanței de judecată sancționarea pârâților cu amendă contravențională (art. 71² din Codul contravențional).

Concomitent cu constatarea discriminării, Consiliul poate decide dacă a avut loc sau nu o contravenție și, în caz afirmativ, întocmește un proces-verbal pe care îl expediază instanței de judecată competente pentru a stabili sancțiunea contravențională. Consiliul nu poate stabili sancțiuni contravenționale direct pârâtului, ci doar prin intermediul instanței de judecată.

Consiliul nu poate acorda despăgubiri materiale și morale persoanei care a fost discriminată. Aceasta trebuie să se adreseze în instanța de judecată cu o acțiune civilă în acest scop.

Plângerea către Consiliu nu este o cale obligatorie de parcurs înainte de a depune o acțiune în instanța de judecată. Dar, atunci când examinează cauza, Consiliul face o cercetare a circumstanțelor de fapt, stabilește și descrie amănunțit faptele cauzei, care pot fi folosite și preluate ulterior de instanța de judecată. De asemenea, decizia Consiliului poate fi o probă importantă pentru acțiunea civilă în instanța de judecată.

Deciziile Consiliului sunt publicate pe pagina sa web (*a se vedea secțiunea „Contacte”*).

În cazul în care faptele examinate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază materialele organelor de urmărire penală competente.

Avantaje în adresarea cu plângere la Consiliul Nediscriminare:

- Modul de adresare la Consiliu este mai puțin formal, plângerea poate fi depusă atât prin poștă, cât și prin fax sau poștă electronică (a se vedea secțiunea „Contacte”);
- Termenul de examinare a plângerii este destul de redus, între 1 și 3 luni;
- Consiliul este un organ specializat pe cazurile de discriminare, cu o experiență vastă în acest domeniu.

Contestarea deciziilor Consiliului Nediscriminare:

- Conform legislației actuale, dacă persoana nu este de acord cu decizia Consiliului, ea are dreptul să o conteste cu o cerere prealabilă către Consiliu în termen de 30 de zile în procedura contenciosului administrativ¹⁰. În acest caz, Consiliul poate să-și revizuiască decizia în maxim 30 de zile. În caz contrar, în termen de 30 de zile de la primirea răspunsului din partea Consiliului sau de când trebuia să-l primească, pârâtul poate să conteste decizia în instanța de judecată în procedura contenciosului administrativ.

*Instanța competentă este judecătoria de la sediul Consiliului Nediscriminare, adică **Judecătoria Buiucani, mun. Chișinău.***

- Dacă Consiliul Nediscriminare a stabilit prin decizia sa că a avut loc o contravenție, acesta întocmește un proces-verbal de stabilire a contravenției, pe care îl expediază în instanța de judecată pentru examinare.

*Instanța competentă este judecătoria de la sediul Consiliului, adică **Judecătoria Buiucani, mun. Chișinău.***

Alte atribuții ale Consiliului Nediscriminare

Consiliul Nediscriminare este împuternicit prin lege să exercite mai multe atribuții. În afară de examinarea plângerilor individuale, Consiliul mai poate să participe ca mediator în cazuri de discriminare și să contribuie la găsirea unor soluții reciproc acceptabile. De asemenea, Consiliul analizează legislația în vigoare și proiectele de legi și poate propune modificarea acestora dacă constată că nu corespund standardelor de nediscriminare și egalitate. Consiliul mai poate efectua acțiuni de prevenire, cum ar fi cercetarea fenomenului de discriminare, organizarea instruirilor în domeniul egalității și nediscriminării, expedierea propunerilor către autorități privind combaterea discriminării. Consiliul mai oferă serviciul de apel gratuit și confidențial, unde persoanele pot primi consultații confidențiale privind situații de discriminare, iar membrii Consiliului au ore de audiență (a se vedea secțiunea „Contacte”).

- ✓ **Orice persoană poate contacta Consiliul la linia fierbinte 0-8003-3388.**
- ✓ Instituțiile, organizațiile care au nevoie de instruire sau ghidare pe domeniul egalității și nediscriminării pot contacta Consiliul pentru asistență.
- ✓ Instituțiile, organizațiile publice și private și persoanele cărora li se cere prezentarea de date pentru cercetările efectuate de Consiliu în domeniul egalității și nediscriminării trebuie să coopereze cu Consiliul.

¹⁰ Contenciosul administrativ este o parte a procedurii civile, de aceea contestațiile împotriva actelor administrative prin care a fost încălcat un drept vor fi examinate potrivit Codului de procedură civilă, cu excepțiile prevăzute de Legea nr. 793 cu privire la contenciosul administrativ din 10 februarie 2000.

■ Acțiune civilă în instanța de judecată

Persoanele care consideră că au fost discriminate se pot adresa cu o cerere de chemare în judecată:

1. Dacă s-au plâns mai întâi la Consiliul Nediscriminare și a fost constatată discriminarea – instanța va relua examinarea faptelor și, dacă va constata discriminarea, poate oferi despăgubiri materiale și morale;
2. Persoanele se pot adresa direct în instanța de judecată, solicitând constatarea discriminării și acordarea despăgubirilor.



ÎN AMBELE CAZURI TREBUIE SĂ FIE RESPECTAT TERMENUL DE PRESCRIȚIE DE UN AN DE LA DATA SĂVÂRȘIRII FAPTEI SAU DE LA DATA LA CARE PERSOANA PUTEA SĂ IA CUNOȘTINȚĂ DE SĂVÂRȘIREA EI (ART. 20 AL LEGII CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII).



ÎN INSTANȚA DE JUDECATĂ POATE FI DEPUȘĂ O CERERE DE CHEMARE ÎN JUDECATĂ ÎN BAZA LEGII CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII ATÂT PENTRU CONSTATAREA UNEI FAPTE CA DISCRIMINARE, CÂT ȘI PENTRU CONSTATAREA UNUI ACT ADMINISTRATIV (CU CARACTER NORMATIV SAU INDIVIDUAL) CA DISCRIMINATORIU.

Respectiv, dacă persoana depune inițial plângerea la Consiliul Nediscriminare, iar apoi dorește să obțină despăgubiri, trebuie să se asigure că depune cererea de chemare în judecată în timp de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care a aflat, nu de la data la care a depus plângere sau a obținut decizia Consiliului!

Cererea de chemare în judecată trebuie să includă numele și prenumele reclamantului și pârâtului, adresa și datele lor de contact, descrierea faptelor și a încălcării, pretențiile reclamantului către pârât și probele. Cererea trebuie să fie semnată de către reclamant sau reprezentantul acestuia. Dacă reclamantul este reprezentat în instanța de judecată de un avocat, cererea trebuie să fie tipărită la calculator. La cerere se anexează documentele care confirmă circumstanțele descrise în cerere (art. 166-167 din Codul de procedură civilă).

Nu există un termen fix în care instanțele de judecată să examineze acțiunile. Potrivit statisticii, majoritatea cererilor civile se examinează de instanțele de judecată într-o perioadă de până la un an.

Instanța competentă este cea de la domiciliul pârâtului. Hotărârile instanțelor de judecată se publică pe paginile web ale acestora (a se vedea secțiunea „Contacte”).

Avantaje:

- Instanța de judecată poate anula actul care a dus la discriminarea sa (de exemplu, ordinul angajatorului, decizia consiliului local etc.) și repune persoana în situația anterioară (*de exemplu, poate să anuleze ordinul discriminator prin care a fost concediată o persoană din cauza sarcinii*);

- Instanța de judecată poate acorda victimelor discriminării compensații pentru prejudiciul material și moral, precum și restituirea cheltuielilor de judecată;
- Hotărârile instanțelor de judecată sunt obligatorii de a fi executate de către părți.

Acțiune în contenciosul administrativ la instanța de judecată pentru contestarea unui act administrativ

Actul administrativ este actul emis de autoritățile publice și autoritățile asimilate acestora, conform Legii contenciosului administrativ nr. 793 din 10 februarie 2000.

Pentru contestarea unui act administrativ, cu caracter normativ sau individual, orice persoană care se consideră discriminată prin acel act, poate depune cerere de chemare în judecată și solicita anularea actului, recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei ce i-a fost cauzată. Această procedură se numește contencios administrativ și este specifică pentru contestarea actelor administrative.

- ✓ Până la depunerea acțiunii în contenciosul administrativ în instanța de judecată, persoana trebuie să depună o cerere prealabilă la autoritatea al cărei act este contestat, *în termen de 30 de zile de la data comunicării actului.*
 - *Actul administrativ cu caracter normativ poate fi contestat oricând.*
- ✓ Autoritatea publică are un termen de 30 de zile fie de a accepta cererea și a anula / modifica actul administrativ contestat, sau de a respinge cererea prealabilă. Dacă persoana nu este satisfăcută cu răspunsul primit la cererea prealabilă sau dacă nu a primit niciun răspuns în termenul în care trebuia să-l primească, ea poate depune o cerere de chemare în judecată în procedura contenciosului administrativ în instanța de judecată în termen de 30 de zile.
- ✓ Cererea de chemare în judecată în contencios administrativ este similară procedurii civile generale, descrise mai sus (secțiunea acțiune civilă în instanța de judecată). Persoana urmează să depună, odată cu cererea de chemare în instanța de contencios administrativ, copia cererii prelabile, dovada expedierii sau primirii acesteia de către organul respectiv, actul administrativ contestat ori, după caz, răspunsul autorității publice sau avizul de respingere a cererii prelabile.

NOTĂ: Procedura de contestare a unui act administrativ discriminator în contencios administrativ este mai puțin avantajoasă victimelor discriminării decât procedura generală de depunere a cererii de chemare în judecată în baza Legii cu privire la asigurarea egalității și a prevederilor art. 166-167 ale Codului de Procedură Civilă (*descrisă mai sus în secțiunea acțiune civilă în instanța de judecată*), în special din cauza termenelor mai restrânse pentru contestare și a procedurii prelabile.

După 1 ianuarie 2013 (intrarea în vigoare a Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității), persoanele pot solicita anularea actelor administrative discriminatorii în baza Legii cu privire la asigurarea egalității, *în termen de un an de la momentul în care puteau să afle despre actul administrativ discriminator*, fără respectarea procedurii prelabile necesare pentru adresarea în procedura de contencios administrativ.

11. Cine poate depune plângere / cerere de chemare în judecată în cauze de discriminare?

Plângeri la Consiliul Nediscriminare pot fi depuse de:

- 1) persoanele interesate,
- 2) inclusiv sindicatele și asociațiile obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

A se vedea art. 13 alin. (1) al Legii cu privire la asigurarea egalității.

Acțiuni în instanțele de judecată pot fi depuse de:

- 1) orice persoană care se consideră victimă a discriminării,
- 2) sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării.

A se vedea art. 18 alin. (1) și (2) al Legii cu privire la asigurarea egalității.

ASTFEL, LEGISLAȚIA PERMITE depunerea plângerilor / cererilor de chemare în judecată de către sindicatele și asociațiile obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului, care pot juca un rol important în combaterea discriminării în țară.

12. Unde pot primi asistență juridică în cazurile de discriminare?

Persoanele pot primi asistență juridică în cazuri de discriminare în mai multe feluri (a se vedea secțiunea „Contacte”):

- ✦ **Asistența juridică acordată de avocați** (*serviciile sunt, de obicei, contra plată*);
- ✦ **Asistența juridică garantată de stat, acordată de avocați prin intermediul Consiliului Național pentru Asistența Juridică Garantată de Stat** (*serviciile sunt total sau parțial gratuite pentru persoanele care întrunesc condițiile cerute de lege*);
- ✦ **Asistența juridică primară acordată de parajuriști, care nu sunt juriști de profesie, dar au fost instruiți pentru a acorda o asistență juridică primară privind acțiunile care trebuie întreprinse și organele competente** (*serviciile sunt gratuite*);
- ✦ **Asistență acordată de unele organizații neguvernamentale specializate în domeniu** (*serviciile sunt, de obicei, gratuite*). De exemplu (selectiv, nu este o listă exhaustivă):
 - Asociația „Promo-LEX”, care acordă consultații juridice și reprezentare în fața Consiliului Nediscriminare, a instanțelor de judecată și în instituții internaționale;
 - Centrul de Asistență Juridică pentru Persoane cu Dizabilități, care acordă consultații juridice și reprezentare în instanța de judecată a persoanelor cu dizabilități;
 - Centrul de Informații „GENDERDOC-M”, care acordă consultații juridice și reprezentare în instanța de judecată a persoanelor care au fost discriminate în legătură cu statutul LGBT;
 - Centrul Național al Romilor, care oferă consultații juridice și reprezentare în instanța de judecată a persoanelor de etnie romă;
 - Coaliția Nediscriminare, care acordă consultații juridice și reprezentare în fața Consiliului Nediscriminare și a instanțelor de judecată în cazuri strategice de discriminare;
 - Asociația Obștească „Centrul de Drept al Femeilor”, care acordă consiliere și asistență juridică în probleme de migrație, drept penal, drept civil, ordonanțe de protecție, compensare;
 - Clinica Juridică Bălți, care acordă asistență juridică primară și consultații juridice (pentru asistență juridică calificată și reprezentarea cazurilor în instanța de judecată redirecționează cazurile avocaților din sistemul asistenței juridice garantate de stat);
 - Institutul pentru Drepturile Omului din Moldova, care acordă consultații juridice și reprezentare în instanța de judecată persoanelor care trăiesc cu HIV.

13. Model de plângere la Consiliul Nedisiscriminare

În atenția Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

Petiționar: _____

Adresa: _____

Date de contact: _____

Pârât: _____

Adresa: _____

Date de contact: _____

PLÂNGERE

În fapt, la data de _____, pârâtul _____

În drept, fapta constituie discriminare în temeiul Legii nr. 121 din 25 mai 2012 privind asigurarea egalității.

Tratamentul diferențiat a constat în _____.

Acesta a fost aplicat din cauza criteriului protejat _____.

Prin aceste fapte, mi s-a încălcat dreptul la _____.

Anexez următoarele probe în susținerea plângerii:

1. _____

2. _____

SOLICIT:

1. constatarea faptei _____ ca fiind discriminare;
2. (*în funcție de caz*) constatarea contravenției prevăzute de art. _____ din Codul contravențional.

Data depunerii _____

Semnătura _____

14. Model de cerere de chemare în judecată (acțiune civilă)

În atenția instanței de judecată competente

Reclamant: _____

Adresa: _____

Date de contact: _____

Pârât: _____

Adresa: _____

Date de contact: _____

CERERE DE CHEMARE ÎN JUDECATĂ

În fapt, la data de _____, pârâtul _____

În drept, fapta constituie discriminare în temeiul Legii nr. 121 din 25 mai 2012 privind asigurarea egalității.

Tratamentul diferențiat a constat în _____.
Acesta a fost aplicat din cauza criteriului protejat _____.
Prin aceste fapte, mi s-a încălcat dreptul la _____.

Cererea de chemare în judecată se întocmește conform prevederilor art. 166-167 ale Codului de procedură civilă.

SOLICIT:

1. constatarea faptei _____ ca fiind discriminare;
2. interzicerea pârâtului de a încălca în continuare drepturile mele;
3. anularea actului _____ care a dus la discriminarea mea;
4. constatarea contravenției prevăzute de art. ____ din Codul contravențional;
5. aplicarea sancțiunii contravenționale;
6. acordarea prejudiciilor materiale și morale în valoare de _____;
7. restituirea cheltuielilor de judecată în valoare de _____.

Anexez următoarele probe în susținerea plângerii:

1. _____

2. _____

Data depunerii _____

Semnătura _____

15. Contacte utile în domeniul nediscriminării

INSTITUȚII PUBLICE, AVOCAȚI ȘI PARAJURIȘTI

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDA):

www.egalitate.md

Consiliul primește cereri și plângeri scrise și electronice prin următoarele mijloace de comunicare:

- prin poștă: **bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 180 of. 600, MD-2004, mun. Chișinău**
- prin e-mail: secretariat@egalitate.md
- prin fax: **022 212 817**
- în orele de audiență a membrilor Consiliului prin înscriere la numărul de telefon **022 212 817**

Consiliul dispune de linie verde:

numărul **0-8003-3388** poate fi apelat în mod **gratuit** și **confidențial** de la orice telefon staționar sau public de pe teritoriul Republicii Moldova.

Consiliul Național pentru Asistența Juridică Garantată de Stat (CNAJGS):

www.cnajgs.md

Aparatul Administrativ:

str. Alecu Russo nr. 1 bl. "1A", bir. 94, MD-2068, mun. Chișinău
tel./fax: 022 310 274
E-mail: aparat@cnajgs.md

Oficiul Teritorial Chișinău:

str. Alecu Russo nr. 1 bl. "1A", bir. 36, 35, MD-2068, mun. Chișinău
tel./fax: 022 496 953, 496 339, 310 065
E-mail: ot_chisinau@cnajgs.md

Oficiul Teritorial Bălți:

str. Mihail Sadoveanu 2, mun. Bălți
tel./fax: 0231 61 316, 22 811, 068 551 122
E-mail: ot_balti@cnajgs.md

Oficiul Teritorial Comrat:

str. Șevcenco 31/A, or. Comrat
tel./fax: 0298 28 853, 030555695
E-mail: ot_comrat@cnajgs.md

Oficiul Teritorial Cahul:

str. Independenței 6, or. Cahul
tel./fax: 0299 20 413, 0299 32 403
E-mail: ot_cahul@cnajgs.md

Instanțele de judecată din Moldova

<http://instante.justice.md/cms/>

Avocatul Poporului (Ombudsmanul)

www.ombudsman.md

str. Sfatul Țării 16, mun. Chișinău
Tel. programare la audiență: 0 22 23 48 00
E-mail: cpdom@mdl.net.md

Bălți: str. Independenței 1, tel: 0 231 2 81 49

Cahul: str. Republicii 6, bir. 415 (sediul Primăriei), tel. 0 299 2 17 81

Comrat: str. Pobeda 125, tel: 0 298 2 51 05

Biroul Relații Interetnice

www.bri.gov.md

str. A. Mateevici 109/1, MD-2009, mun. Chișinău

Linia fierbinte/ anticorupție: 0 22 214 080

E-mail: brimoldova@bri.gov.md

Inspectoratul de Stat al Muncii

www.inspectiamuncii.md

str. Miron Costin 17/2, mun. Chișinău
Linia fierbinte (telefon de încredere): +373
22 499 400

În subordinea Inspectoratului de Stat al Muncii se află inspecțiile teritoriale de muncă, care funcționează în fiecare unitate administrativ-teritorială de nivelul al doilea.

Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă

<http://www.mmpsf.gov.md> (categoria: instituții subordonate)

str. Vasile Alecsandri 1, mun. Chișinău

Uniunea Avocaților

Lista avocaților care au dreptul de a exercita profesia de avocat este disponibilă pe pagina web a Uniunii Avocaților <http://www.avocatul.md/avocati-licentiați>

Consiliul de Mediere

Lista mediatorilor atestați este disponibilă pe pagina web a Consiliului de Mediere <http://mediere.gov.md/ro/content/lista-birourilor-mediatorilor-atestati>

Rețeaua parajuriștilor

www.parajurist.md

Oferă informație juridică primară și simplificată

ORGANIZAȚII NEGUVERNAMENTALE**Asociația Keystone Human Services International Moldova (Keystone Moldova)**

str. Sf. Gheorghe 20, MD-2001, mun. Chișinău
Telefon: 0 22 929 411
E-mail: khsima@keystonehumanservices.org
Web: www.keystonemoldova.md

Asociația Femeilor de Afaceri

str. M. Sadoveanu 2, mun. Bălți
Telefon/fax: 0 231 60895
E-mail: afabalti@yahoo.com

Asociația „Motivație”

bd. Traian 23/1, MD-2060, mun. Chișinău
Telefon: 0 22 661 393
Fax: 0 22 661 393
E-mail: office@motivation-md.org
Web: www.motivatie.md

Asociația Promo-LEX

str. Dumitru Rîșcanu 11, of. 41, MD-2024, mun. Chișinău
Telefon: 0 22 450 024, 449 626

Fax: 0 22 450 024

E-mail: info@promolex.md

Web: www.promolex.md

Asociația Surzilor din Republica Moldova

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
Telefon: 0 22 729 925
Fax: 0 22 729 927
E-mail: deaf.moldova@gmail.com
Web: www.as.md

Centrul de Asistență Juridică pentru Persoane cu Dizabilități (CAJPD)

str. Pușkin 16, of. 5, MD-2012, mun. Chișinău
Telefon: 0 22 287 090
E-mail: info@advocacy.md
Web: www.advocacy.md

Centrul de Drept al Avocaților (CDA)

str. Vlaicu Pârcălab 8, mun. Chișinău
Telefon: 0 22 240 899
Fax: 0 22 240 898
E-mail: law-center@cda.md
Web: <http://cda.md/>

Centrul de Drept al Femeilor (CDF)

str. Sfatul Țării 27, oficiul 4, MD-2012, Chișinău
 Telefon/fax: 0 22 237 306
 Mob: 068 855 050
 Web: <http://cdf.md/>

Centrul de Informații și Documentare în domeniul Drepturilor Omului (CIDO)

Correspondență: CP-139, MD-2012, Chișinău
 Telefon: 0 22 995 972
 Mobil: 0 69 731 765
 E-mail: info@cido.org.md
 Web: <http://www.cido.org.md>

Centrul de Informare și Documentare privind Drepturile Copilului din Moldova

str. Eugen Coca 15, MD-2008, mun. Chișinău
 Telefon/fax: 0 22 747 813, 716 598, 744 600
 E-mail: ciddc@yahoo.com
 Web: www.childrights.md

Centrul de Informații „GENDERDOC-M”

str. Valeriu Cupcea 72/1, MD-2021, Chișinău
 Telefon: 0 22 288 861, 288 863
 Fax: 0 22 280 194
 E-mail: info@gdm.md
 Web: www.gdm.md

Centrul „La Strada”

Correspondență: CP 259, MD-2012, Chișinău
 Telefon: 0 22 234 906
 Fax: 0 22 234 907
 E-mail: office@lastrada.m
 Web: <http://www.lastrada.md/>

Linia fierbinte:

0 800 77777 (apel gratuit pe teritoriul Republicii Moldova)
 + 373 22 233 309 (pentru apel din străinătate)

Telefonul de încredere:

0 8008 8008 (apel gratuit pe teritoriul Republicii Moldova)
 + 373 22 240 624 (pentru apel din străinătate)

Telefonul copilului:

116111, serviciu de asistență telefonică gratuită pentru copii (apel gratuit pe teritoriul Republicii Moldova)

Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii (CNPAC)

str. Calea Ieșilor 61/2, MD-2069, mun. Chișinău
 Telefon: 0 22 758 806
 Fax: 0 22 748 378
 E-mail: office@cnpac.org.md, ajutauncopil@cnpac.org.md
 Web: <http://cnpac.org.md/>

Centrul Național al Romilor

str. Alexei Mateevici 109/1, bir. 306-307
 Telefon: 0 22 227 099
 Fax: 0 22 244667
 Web: www.roma.md

Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare” (CPD)

str. Armenească 13, MD-2012, mun. Chișinău
 Telefon/fax: 0 22 241 393
 Telefon: 0 22 237 089; 207 158; 207 157
 E-mail: cpd@progen.md
 Web: www.progen.md

Centrul de Resurse Juridice din Moldova (CRJM)

str. Alexei Șciusev 33, MD-2001, mun. Chișinău
 Telefon: 0 22 834 601
 Fax: 0 22 834 602
 E-mail: contact@crjm.org
 Web: www.crjm.org

Centrul de Resurse al Organizațiilor Neguvernamentale pentru Drepturile Omului din Moldova (CReDO)

str. Al. Hașdeu 95A, mun. Chișinău
 Telefon: 0 22 212 816, 278 482
 E-mail: ostaf@credo.md
 Web: www.credo.md

Centrul Speranța

bd. Traian 12/2, ap. 2, mun. Chișinău
Telefon/fax: 0 22 561 100, 568 185
E-mail: luciagavrilita@gmail.com
Web: www.speranta.md

Clinica Juridică Bălți

str. Pușkin 38, Universitatea de Stat „A. Russo”, bloc. 5, of. 511, mun. Bălți
Telefon/fax: 0 231 52 476
E-mail: clinicabalti@gmail.com
Web: www.clinicajuridica.md

Coaliția Nediscriminare (CND)

str. Ismail 54, of. 6, MD-2005, Chișinău
Telefon/fax: 0 22 210709
E-mail: nediscriminare@gmail.com
Web: www.nediscriminare.md

Linia nediscriminare, apel gratuit și confidențial - 0-8003-8003**Consiliul Național al Tineretului din Moldova (CNTM)**

bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 126, sc. 4, ap. 40, MD-2012, mun. Chișinău
Telefon: 0 22 235 175, 233 088

Mobil: 0 69 579 191
Web: www.cntm.md

Institutul pentru Drepturile Omului din Moldova (IDOM)

str. M. Dosoftei 95A, MD-2004, Chișinău
Telefon: 0 22 838 408
Fax: 0 22 244 911
E-mail: natalia.mardari@idom.md
Web: www.idom.md

Institutul de Politici Publice (IPP)

str. Pușkin 16/1, MD-2012, mun. Chișinău
Telefon: 0 22 276 785, 276 786
Fax: 0 22 276 786
E-mail: ipp@ipp.md
Web: www.ipp.md

Societatea Orbilor din Moldova

str. Columna 101, MD-2012, mun. Chișinău
Telefon: 0 22 224 116, 22 222 789
E-mail: dcsom@mtc.md

Uniunea Tinerilor Romi „TĂRNĂ ROM”

str. V. Alecsandri 1, of. 301, mun. Chișinău
Telefon/fax: +373 22 208 965
Mobil: 0 69 503 434

ALTE SURSE DE INFORMAȚII ÎN DOMENIUL NEDISCRIMINĂRII:**Portalul de știri Discriminare Media**

Web: <http://discriminare.md/>

Asociația Presei Independente (buletin informativ anti-discriminare)

Web: <http://api.md/page/ro-buletin-informativ-anti-discriminare-270>

Centrul de Resurse Juridice din Moldova este o organizație non-profit neguvernamentală cu sediul în Chișinău, Republica Moldova. CRJM tinde să asigure o justiție calitativă, promptă și transparentă și respectarea efectivă a drepturilor civile și politice. În realizarea acestor obiective, CRJM combină cercetarea de politici și activitatea de advocacy realizate într-un mod independent și neutru.

Centrul de Resurse Juridice din Moldova

Str. A. Șciusev 33,
MD-2001 Chișinău,
Republica Moldova
Tel: +373 22 843601
Fax: +373 22 843602
Email: contact@crjm.org
www.crjm.org

Facebook - <https://www.facebook.com/pages/Centrul-de-Resurse-Juridice/192147737476453>

Twitter - <https://twitter.com/CRJMoldova>