



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII

ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА

COUNCIL ON THE PREVENTION AND ELIMINATION OF DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004
bd. Ștefan cel Mare, 180, bir.600
tel.: +373 (022) 212 - 726

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре , 180, каб. 600
тел.: +373 (022) 212 - 726

RAPORT

privind activitatea realizată în anul 2013

CONȚINUT

SUMAR EXECUTIV	4
INTRODUCERE.....	7
1. REALIZAREA FUNCȚIILOR ȘI ATRIBUȚIILOR CONSILIULUI PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII	8
1.1. Advocacy și Politici publice	8
1.1.1. Legislația în domeniul prevenirii și combaterii crimelor motivate de ură	8
1.1.2. Unele prevederi ale Codului Contravențional al Republicii Moldova	10
1.1.3. Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140 din 10.05.2001 și art. 372 alin(2) din Codul Muncii	11
1.1.4. Legea nr. 156 privind pensiile de asigurări sociale de stat.....	14
1.1.5. Hotărârea Guvernului nr. 314 privind Serviciul social "Asistența personală"	15
1.2. Prevenirea discriminării.....	16
1.2.1. Întruniri cu autoritățile publice	16
1.2.2. Inițierea colaborării cu societatea civilă și alte instituții preocupate de apărarea drepturilor omului	17
1.2.3. Inițierea colaborării cu mass-media	18
1.2.4. Sesiuni de instruire pentru autorități publice	20
1.3. Protecția împotriva discriminării	20
1.3.1. Cauzele examinate de Consiliu cu privire la pretinsa discriminare a copiilor cu dizabilități în domeniul educației	23
1.3.2. Cauzele examinate de Consiliu privind pretinsa discriminare pe criteriul de dizabilitate	26
1.3.3. Cauzele examinate de Consiliu cu privire la presupusa discriminare pe criteriu de limbă.....	27
1.3.4. Cauzele examinate de Consiliu cu privire la presupusa discriminare pe criteriu de gen	28
1.3.5. Cauzele examinate de Consiliu cu privire la presupusa discriminare pe criteriu de opinie ...	29

1.3.6. Cauzele examinate de Consiliu cu privire la presupusa discriminare pe criteriu HIV/SIDA ...	30
1.4. Concluzii și recomandări:	31
2. REALIZAREA PROCESULUI DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A CONSILIULUI PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII	34
2.1. Asigurarea condițiilor fizice	35
2.2. Asigurarea cu personalul necesar	35
2.3. Finanțarea activității	36
2.4. Dezvoltarea competențelor profesionale	37
2.5. Reglementarea funcționării	39
3. PRIORITĂȚI ȘI PROPUNERI PENTRU ANUL 2014	40
ANEXE	42
Anexa 1. Program de dezvoltare strategică a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității pentru anii 2014 - 2016	42
Anexa 2. Memorandum privind evaluarea legislației și a practicilor referitoare la infracțiunile motivate de prejudecată	46
Anexa 3. Partenerii care au contribuit la inițierea activității Consiliului	47

SUMAR EXECUTIV

Conform articolului 12(2) a Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare – Consiliul) urmează să prezinte, anual, Parlamentului Republicii Moldova Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Deoarece activează *de facto* începând cu luna octombrie 2013, Consiliul nu a reușit să realizeze un studiu privind dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național. Actualul raport prezintă o abordare mai îngustă și reflectă doar unele rezultate și concluzii rezultate din experiența modestă a Consiliului. De asemenea, raportul reflectă și acțiunile întreprinse pentru a demara activitatea Consiliului și pentru a consolida potențialul aparatului administrativ. Merită de menționat faptul că, în perioada de referință, Consiliul a lucrat la realizarea obiectivelor strategice care și le-a stabilit în domeniile: advocacy și politici publice, promovarea și prevenirea discriminării, protecția împotriva discriminării, dezvoltarea instituțională.

În perioada anului 2013 Consiliul a examinat o serie de acte normative cu potențial discriminatoriu. Examinarea prevederilor dreptului penal și contravențional din Republica Moldova în domeniul combaterii infracțiunilor motivate de ură relevă necesitatea modificării legislației penale și contravenționale pentru a include prevederi de sine stătătoare pentru combaterea acestui fenomen. Consiliul a intervenit pe lângă Parlamentul Republicii Moldova cu propunerea de abrogare a unor prevederi a Legii nr. 117 din 23.05.2013, prin care a fost introdus art. 90¹ din Codul Contravențional al Republicii Moldova. Examinând prevederile Legii nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii și Art. 372 alin(2) al Codului Muncii, Consiliul propune Comisiilor parlamentare de profil organizarea unui grup de lucru pentru a se decide asupra mecanismului independent care va asigura accesul salariaților cu statut special de persoană atestată (similară cu grad militar) la servicii de protecție a muncii. Examinând prevederile Legii nr. 156 privind pensiile de asigurări sociale de stat, Consiliul recomandă Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei să elaboreze prevederi necesare și potrivite pentru realizarea măsurilor pozitive tranzitorii față de persoanele care au îngrijit persoane cu dizabilități severe începând cu 01.01.1999. De asemenea, Consiliul a constatat că Hotărârea Guvernului nr. 314 din 23.05.2012 privind aprobarea Regulamentului-cadru al Serviciului social "Asistență personală" este discriminatorie pe criteriul de vârstă și recomandă Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei să propună modificările corespunzătoare.

În scopul prevenirii discriminării, membrii Consiliului și funcționarii din aparatul administrativ au realizat anumite acțiuni de informare privind inițierea activității Consiliului. De asemenea, au fost desfășurate și unele activități de instruire în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Consiliul a colaborat cu autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale și mass-media.

Consiliul a inițiat procesul de recepționare și examinare a plângerilor. Pe parcursul anului 2013 au fost recepționate 44 de plângeri. Din numărul total de petiții parvenite în adresa Consiliului, au fost preluate spre examinare 34, restul nefiind conforme Art. 13 și 14 din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității. În perioada de referință au fost emise 12 decizii care vizează 14 plângeri. Membrii Consiliului s-au autosesizat pe 3 cazuri. Analiza deciziilor emise de Consiliu denotă faptul că majoritatea plângerilor parvenite în perioada de referință vizează discriminarea în accesul la bunuri și servicii. Celelalte decizii constată discriminarea în accesul la justiție, învățământ, discriminarea în câmpul muncii. Criteriile de discriminare identificate prin deciziile Consiliului includ: opinie, dizabilitate, origine socială, limbă, sex, gen, statut HIV pozitiv.

Consiliul a identificat o serie de impedimente structurale care necesită a fi înlăturate pentru buna funcționare a Consiliului. Legea nr. 121 privind asigurarea egalității nu acordă protecție deplină tuturor persoanelor, care s-au adresat la Consiliu și se consideră a fi victime a discriminării. Codul Contravențional al RM nu sancționează faptele de victimizare, instigare la discriminare, segregare rasială, discriminare directă și indirectă în alte domenii decât cele trei: învățământ, câmpul muncii și acces la bunuri și servicii. Nu sancționează hărțuirea în câmpul muncii de către celelalte persoane, decât de către angajator, iar Consiliul deseori este sesizat cu astfel de plângeri. Există unele impedimente legislative ce țin de procedura examinării plîngerilor și autosesizărilor, inclusiv termenele restrânse prevăzute pentru examinare. Legislația privind contestarea deciziilor Consiliului și procesele-verbale de constatare a contravențiilor administrative date în competența Consiliului este difuză. Pe de o parte, deciziile Consiliului pot fi contestate doar în ordinea contenciosului administrativ, fapt prevăzut expres în pct. 65 din Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Pe de altă parte, conform Codului Contravențional, procesul-verbal de constatare a contravenției administrative poate fi contestat în ordinea contravențională. Un domeniu problematic aparte îl reprezintă acțiunile reclamațiilor de împiedicare a activității Consiliului. Reclamații refuză să prezinte informațiile solicitate pentru examinarea plîngerilor pendinte în procedura sa, ignoră recomandările formulate de Consiliu, brutalizează personalul și membrii Consiliului, refuză acces la informații echipelor de investigație a Consiliului la fața locului și altele. Pînă în prezent Consiliul întocmea procese verbale contravenționale în baza Art. 71² al Codului Contravențional și expedia instanței de judecată pentru examinare și sancționare. Cu regret, aceste procese verbale sînt anulate din motiv că în Art. 423⁵ a Codului Contravențional nu este indicat expres că Art. 71² este oferită Consiliului în competență pentru constatare. În lipsa acestei pîrghii, Consiliul devine inapt să oblige reclamații să ofere informația și să execute recomandările formulate pe cazuri. Consiliul este îngrijorat că în așa situație nu va putea asigura implementarea scopului Legii nr. 121 privind asigurarea egalității.

În perioada de inițiere a activității, Consiliul a fost susținut de mai mulți parteneri de dezvoltare. Cu susținerea Oficiului Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR) a fost elaborată structura Consiliului și a fost elaborat Planul de inițiere a activității acestuia,

cu susținerea Oficiului Consiliului Europei în Republica Moldova au fost elaborate un șir de documente necesare de a fi prezentate la Cancelaria de Stat și la Ministerul Finanțelor pentru a începe finanțarea Consiliului. Cu susținerea Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova (PNUD Moldova) au fost elaborate documente manageriale absolut necesare pentru a iniția procesul de recrutare și angajare a personalului în subdiviziunile Aparatului administrativ și au fost făcuți primii pași în inițierea procesului de cooperare cu societatea civilă.

Consiliul a întreprins măsuri complexe pentru a dezvolta aparatul administrativ. Au fost create condiții de lucru pentru membrii Consiliului și funcționarii din cadrul aparatului administrativ prin procurarea de mobilă, echipament. Au fost angajate 9 din 20 persoane prevăzute de lege. Au fost elaborate regulamente de organizare și funcționare a subdiviziunilor structurale din cadrul aparatului administrativ. Au fost realizate unele activități de dezvoltare profesională atât a membrilor Consiliului, cât și a funcționarilor publici din aparatul administrativ.

Pentru anul 2014 Consiliul și-a trasat o serie de priorități care vizează realizarea atribuțiilor de bază ale Consiliului și dezvoltarea aparatului administrativ. Prioritățile specifice sunt: (i) modelarea și influențarea legislației, politicilor și practicelor pentru prevenirea și combaterea adecvată a discriminării; (ii) creșterea gradului de abilitare juridică a populației pentru a-și revendica dreptul la egalitate și nediscriminare, preponderent în rândurile grupurilor sociale vulnerabile; (iii) prevenirea holistică a discriminării; (iv) repunerea în drepturi a persoanelor care au avut de suferit în urma activităților discriminatorii comise de autorități publice și alți actori; (v) consolidarea continuă a capacităților instituției pentru a răspunde mai bine necesităților beneficiarilor.

INTRODUCERE

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a fost creat în anul 2013. Crearea și funcționarea Consiliului este prevăzută și reglementată de:

Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității (*Monitorul Oficial RM nr. 103 din 2012, art. nr. 355*) care prevede în articolul 11, Capitolul 3 „Cadru Instituțional pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității” crearea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, stabilește componența Consiliului și procedura de organizare și desfășurare a concursului pentru selecția membrilor. De asemenea, art. 11 (13) mai prevede că în activitatea sa Consiliul este asistat de un aparat administrativ. În articolul 12 sunt stabilite atribuțiile Consiliului. În art. 13-15 este stabilită modalitatea de lucru cu plîngerile.

Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (*Monitorul Oficial RM nr. 48 din 05.03.2013, art. nr. 148*). Prin această lege a fost aprobat Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Regulamentul prevede că personalul aparatului administrativ al Consiliului acordă membrilor Consiliului asistență organizatorică, informațională, științifico-analitică și asistență de altă natură necesară activității Consiliului. Conform art. 69, ocuparea funcției publice în aparatul administrativ al Consiliului are loc în condițiile Legii nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Articolul 70 prevede că salarizarea funcționarilor publici se realizează în condițiile Legii nr. 48 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, iar a personalului contractual – în condițiile Legii nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar.

Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității (în continuare – Legea nr. 121/2012) a prevăzut numirea a cinci persoane pentru funcția de membru al Consiliului. În urma procesului de selecție, doi membri, Oxana Gumennaia și Doina-Ioana Străisteanu au fost numiți de Parlamentul Republicii Moldova la 07.03.2013, respectiv trei membri, Ian Feldman, Andrei Brighidin și Lucia Gavrilița – la 06.06.2013.

Începând cu 12 iunie 2013 membrii Consiliului s-au întrunit regulat în ședințe, la care au purtat discuții privind alegerea președintelui, înregistrare, obținerea sediului, organigrama aparatului administrativ, relațiile cu organizațiile naționale, regionale și internaționale de profil, acte normative care creează premise pentru discriminarea anumitor grupuri sociale, procedura de examinare a cazurilor de discriminare. Sunt întocmite cu regularitate procese verbale a ședințelor Consiliului.

La data de 23 iulie 2013 membrii Consiliului au ales prin vot unanim președintele Consiliului – Dna Oxana Gumennaia.

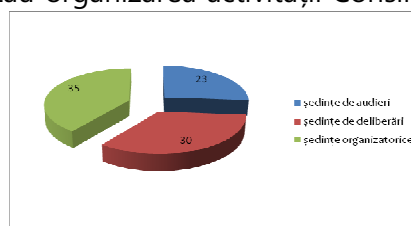
La 31 iulie 2013 Consiliul a fost înregistrat de către Camera Înregistrării de Stat.

Raportul privind activitatea realizată în anul 2013 a fost aprobat la ședința membrilor Consiliului, proces-verbal nr. 10 din 14 martie 2014.

1. REALIZAREA FUNCȚIILOR ȘI ATRIBUȚIILOR CONSILIULUI PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

În perioada de referință membrii Consiliului s-au întrunit în 88 ședințe, inclusiv în 23 ședințe de audieri, 30 ședințe de deliberări și 35 ședințe care vizau organizarea activității Consiliului.

Grație implicării active a membrilor, activitatea Consiliului a fost inițiată destul de rapid și cu succes. Consiliul a întreprins eforturi în următoarele domenii strategice: advocacy și politici publice, prevenirea discriminării, combaterea discriminării, dezvoltarea instituțională. Progresele înregistrate pe fiecare domeniu sunt descrise mai jos.



1.1. Advocacy și Politici publice

Pe parcursul anului 2013 Consiliul a examinat o serie de politici și acte normative din perspectiva nediscriminării în următoarele domenii: (i) prevenirea și combaterea crimelor bazate pe ură; (ii) prevederi cu potențial discriminatoriu a legislației contravenționale; (iii) legislația privind inspecția muncii; (iv) legislația privind pensiile de asigurări sociale de stat; (v) legislația privind serviciul social "Asistența personală". Constatările și recomandările corespunzătoare sunt prezentate în secțiunile de mai jos.

1.1.1. Legislația în domeniul prevenirii și combaterii crimelor motivate de ură

Consiliul a examinat prevederile dreptului penal și contravențional din Republica Moldova care ar putea fi utilizate pentru a combate infracțiunile motivate de ură. Consiliul a constatat obstacole structurale în dreptul penal din Republica Moldova care exclud accesul persoanei la un remediu eficient așa cum este înțeles în dreptul internațional de drepturile omului pe aceste tipuri de cazuri. Cu toate acestea, chiar și oportunitățile limitate disponibile în temeiul dreptului penal din Republica Moldova nu sunt în prezent utilizate, din cauza modelelor și practicilor de negare aparent predominante la toate nivelurile între autoritățile de drept penal.

Legislația penală actuală stipulează "ura socială, națională, etnică sau religioasă" ca principale motive de ură. Articolul 77 lit. d) al Codului Penal menționează aceste motive ca circumstanțe agravante pentru oricare dintre faptele penale prevăzute în partea specială a Codului, în timp

ce anumite articole care sancționează omorul (art.145), vătămarea corporală gravă (art.151) și vătămarea corporală medie (art.152) subliniază în continuare ura socială, națională, etnică sau religioasă ca circumstanțe agravante încorporate pentru aceste acțiuni. Printre alte condiții, articolul 176 din Codul penal pedepsește încălcarea drepturilor egale ale cetățenilor, însă numai în cazul în care actele menționate în articol au dus la pagube materiale considerabile sau au fost comise de către o persoană cu funcție de răspundere. Includerea sintagmei "ură socială, națională, etnică sau religioasă"¹ ca circumstanță agravantă în conformitate cu articolul 77, precum și a articolului 176 din Codul Penal, în principiu, oferă o bază juridică internă pentru acțiuni în temeiul Codului Penal împotriva acțiunilor motivate de ură. Cu toate acestea, abordarea actuală în legislația penală nu recunoaște infracțiunile generate de discriminare drept acte criminale în sine, precum și condițiile de judecare a crimelor de ură a daunelor grave rezultate din infracțiune, nici în formă de deces, forme extreme de violență, și nici sub formă de pagube materiale de proporții. Această abordare nu permite recunoașterea și urmărirea penală a infracțiunilor motivate de ură pentru prejudiciul lor inerent cauzat societății sau persoanei în cauză, și oferă spațiu pentru tolerarea generală în legislație a crimelor rasiste sau extremiste care nu rezultă în consecințele menționate mai sus. Cu alte cuvinte, motivele de discriminare, nu sunt incriminate pe cont propriu, dar numai în circumstanțe adiacente pentru anumite infracțiuni, care contribuie considerabil la nivelul înalt de impunitate în domeniu.

De asemenea, din cauza obstacolelor administrative grave cu care se confruntă victimele crimelor motivate de ură în a dovedi dauna considerabilă sau gradul necesar de vătămare corporală pentru a atrage urmărirea penală, prevederile legate de prejudecată deja limitate, rareori, dacă sunt implementate cu succes.

Actele motivate de ură care nu rezultă în daune fizice sau materiale considerabile, așa cum este descris de lege și implementate în practică, sunt calificate în două prevederi din Codul contravențional ca "vătămare corporală ușoară" sau "huliganism". Codul contravențional nu include motivele bazate pe ură, sau cel puțin pe prejudecată, ca pertinente în aceste două articole, ceea ce duce la urmărirea penală parțială a atacurilor ca contravenții ordinare. În afară de neincluderea motivelor de ură, sau cel puțin pe prejudecată, Codul contravențional, atrage, de asemenea, sancțiuni simbolice care nu restabilesc proporțional și eficient dreptatea în urma contravențiilor motivate de ură sau prejudecată.

Consiliul recomandă:

- În vederea punerii în aplicare a obligațiilor internaționale ale Republicii Moldova, autoritățile publice centrale ar trebui să întreprindă toate măsurile rezonabile pentru a demasca orice motiv de ură sau prejudecată la comiterea infracțiunilor sau contravențiilor și pentru a stabili dacă ura sau prejudecata a avut sau nu un rol în derularea acțiunilor infracționale sau contravenționale.

¹ A se vedea în anexă memorandumul privind analiza legislației și practicilor în domeniul privind crimele bazate pe ură, elaborat de Consiliu;

- Se recomandă ratificarea de urgență a Protocolului numărul 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului
- Aplicarea recomandării nr.7 de politică generală a Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței;
- Punerea în aplicare pe deplin a recomandărilor referitoare la crimele bazate pe ură din partea organismelor de evaluare, mai ales Convenția Internațională privind Eliminarea tuturor formelor de Discriminare Rasială, Convenția Europeană privind Eliminarea Rasismului și a Intoleranței și Evaluarea Periodică Universală.
- Codul Penal al R. Moldova trebuie modificat, pentru a include o prevedere de sine stătătoare de urmărire penală pentru infracțiuni cu motive bazate pe ură. Toate tipurile de vătămare corporală, și anume, neînsemnate, ușoare, medii și vătămări grave care rezultă dintr-un act de discriminare, va atrage răspunderea penală, așa cum ar trebui să se acționeze în cazul crimelor și a altor forme de ucidere. Alte infracțiuni, cum ar fi jaful sau furtul motivat de ură sau prejudecată ar trebui să fie, de asemenea, tratate ca agravante.
- Codul Contravențional al R. Moldova trebuie să fie modificat pentru a include o prevedere de sine stătătoare de sancționare a contravențiilor bazate pe ură sau prejudecată, care nu se ridică la nivelul unor infracțiuni penale, inclusiv incitarea publică la violență, ură sau discriminare, insulte publice și defăimare sau amenințări cu un motiv bazat pe prejudecată, și alte comportamente similare.

1.1.2. Unele prevederi ale Codului Contravențional al Republicii Moldova

Consiliul a examinat prevederile Legii nr. 117 din 23.05.2013, prin care a fost introdus art. 90¹ din Codul Contravențional al Republicii Moldova². Consiliul a constatat că aceste reglementări au fost în contradicție cu principiul fundamental consfințit în Articolul 16 din Constituția Republicii Moldova.

Consiliul a constatat că sintagma „alte relații decât cele legate de căsnicie și familie în conformitate cu Constituția și Codul Familiei” este difuză și creează premise pentru încălcarea dreptului la libertatea de exprimare a oricărei persoane care va promova egalitatea oportunităților și nediscriminarea în Republica Moldova pe criteriile protejate de legislație. Totodată, Consiliul a constatat că aplicarea acestei sintagme și a sancțiunii prevăzute de alin. (2) al art. 90¹ al Codului Contravențional, ar putea duce la încălcarea dreptului la întrunire a persoanelor care vor organiza întruniri pentru promovarea egalității sau alte drepturi Constituționale.

Consiliul a statuat că din această prevedere reiese că orice difuzare a informațiilor publice cu privire la apărarea drepturilor omului, în care se regăsesc și informații privind drepturile reprezentanților minorităților sexuale, vor putea fi penalizate în temeiul expresiei „...difuzării

² <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=348682&lang=1>

informațiilor publice îndreptate spre propagarea altor relații decât cele legate de căsnicie și familie în conformitate cu Constituția și Codul Familiei”. În același context, ar putea fi sancționate și întrunirile publice sau orice alt tip de manifestație fiind interpretate ca și cazuri de „săvârșire a unor fapte îndreptate spre propagarea unor astfel de relații”. Prin urmare, aceste prevederi ar putea afecta semnificativ principiul egalității tuturor în fața legii precum și libertatea de exprimare.

De asemenea, Consiliul a reiterat că această prevedere poate extinde în mod eronat aria de aplicare a acestei norme asupra restului relațiilor sociale (care sunt o multitudine) decât cele legate de căsnicie și familie. Reieșind din logica acestei norme, în procesul de difuzare publică a informațiilor, persoanele ar trebui să se axeze în activitatea lor doar pe astfel de relații, deoarece celelalte cad direct sub incidența sintagmei „alte decât..”.

Nu în ultimul rând, lipsa unor indicări exhaustive a acestor relații și caracterul difuz al sintagmelor utilizate în acest articol, poate genera un comportament arbitrar al agenților constatați și ar putea restricționa activitatea diferitor organizații pentru apărarea drepturilor omului și mass-media.

Reieșind din cele expuse, Consiliul a solicitat Parlamentului Republicii Moldova să intervină pentru a întreprinde măsurile convenite întru abrogarea art. 90¹ din Codul Contravențional al Republicii Moldova.

1.1.3. Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140 din 10.05.2001 și art. 372 alin(2) din Codul Muncii

Examinînd prevederile Legii nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii și art. 372 alin(2) din Codul Muncii, Consiliul a constatat că excepția prevăzută la art. 1 alin(5) din Legea nr. 140/2001 și la art. 372 alin(2) din Codul Muncii este un tratament diferențiat aplicat salariaților angajați în instituțiile de forță (*Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției și Centrul Național Anticorupție*) în domeniul aplicării dispozițiilor actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor. Acest tratament diferențiat este întemeiat pe statutul special al instituțiilor și a salariaților săi – persoane atestate care dețin grade speciale, egale celor militare. Din această prevedere a Legii nr. 140 și a Codului Muncii nu reiese însă cu claritate că tratamentul diferențiat este unul mai puțin favorabil, dar după examinarea cazului nr. 001/2013, acest fapt a devenit evident cu referire la situația salariaților din Ministerul Afacerilor Interne.

Gradul militar și cele asimilate acestuia, cum este situația salariaților instituțiilor de forță, este criteriu protejat de discriminare, conform jurisprudenței Curții Europene de Drepturile Omului (*cauza Engel and others v. the Netherlands (cererea nr.5100/71; 5101/71; 5102/71; 5354/72; 5370/72) din 08.06.1976 citată mai sus*). În așa mod, Consiliul a completat art. 1 alin(1) al Legii nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, deoarece lista criteriilor din această prevedere este

una ilustrativă și nu exhaustivă, așa cum reiese din cuvintele "orice alt criteriu similar". În plus, cuvântul "statut" este suficient de larg pentru a include grad militar, sau grad special.

Dacă comparăm situația altor salariați care au acces la un mecanism independent și specializat în domeniul protecției muncii, cum este Inspectoratul de Stat în Muncă cu vaste împuterniciri în constatarea, sancționarea și prevenirea încălcării drepturilor salariaților, devine clar că salariații instituțiilor de forță cu statut special sînt tratați diferențiat în acces la un mecanism similar. Deși ambele grupuri sînt antrenate în cîmpul muncii prin contract individual de muncă, aplicînduli-se aceleași norme a Codului Muncii privind timpul de muncă, timpul de odihnă, concediile, disciplina muncii și altele, ei nu sunt tratați în mod egal la exercitarea dreptului de protecție a muncii și demnității în muncă.

Așadar, Consiliul a constatat că excepția prevăzută de Art. 1 alin(5) din Legea nr. 140/2001 și Art. 372 alin(2) din Codul Muncii este o discriminare directă bazată pe statutul special al salariaților – persoane atestate care dețin grade speciale, egale celor militare, la exercitarea dreptului de protecție a muncii și a demnității în muncă.

Mai multe instrumente internaționale permit justificarea discriminării în circumstanțe limitate. Conform sarcinii probei, odată ce s-a stabilit prezumția existenței discriminării, sarcina îi revine reclamatului (în cazul nostru – instituțiilor vizate) să prezinte o justificare rezonabilă și obiectivă a prevederii normative, a practicii discriminatorii care să fie proporțională scopului legitim urmărit de actul normativ sau de practică. Accentul pe motive obiective și proporționalitate se regăsește în multe jurisdicții a instanțelor internaționale. Cele mai dese justificări, aduse de instanțele internaționale în susținerea tratamentului discriminatoriu și considerate ca fiind "obiective și rezonabile" sunt: siguranța fizică și securitatea la locul de muncă – *cauza Bhinder Singh v Canada (No. 208/1986, Comitetul ONU pentru Drepturile Omului)*; siguranța pieții forței de muncă și securitatea economică – în *cauza nr. 43/75 Defrenne v Sabena [1976] ECR 455*; libertatea contractuală – *cauza 184/89 Nimz v Frere und Hansestadt Hamburg [1991] ECR I-297* și acțiuni/măsuri pozitive.

În jurisprudența Curții Europene de Drepturile Omului găsim următoarea definiție a justificării "existența unei asemenea justificări [obiective și rezonabile] trebuie apreciată în coraport cu scopul și efectele măsurii analizate. O diferență de tratament în exercitarea unui drept garantat de Convenție trebuie nu doar să urmărească un scop legitim, dar să existe și o legătură rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul legitim urmărit" – *a se vedea cauzele Rasmussen v Danemarca no. 8777/79 din 28.11.1984, Abdulaziz, Cabales si Balkandali v Marea Britanie no. 9214/80, 9473/81 și 9474/81 din 28.05.1985 și altele.*

Aplicînd același test al justificării rezonabile și obiective obiectului de examinare în acest dosar, Consiliul înțelege că instituțiile de forță invocă statutul special al activității sale drept justificare obiectivă și rezonabilă pentru această discriminare, prevăzută în Art. 1 alin(5) din Legea nr. 140/2001 și Art. 372 alin(2) din Codul Muncii.

Fiecare din instituțiile de forță a indicat că salariații săi sunt excluși prin lege de sub controlul Inspectoratului de Stat al Muncii pentru că s-a urmărit un scop legitim, și anume de a nu

permite perturbarea activității normale a sistemului de apărare a securității naționale și ordinii publice, a activității operative de investigații, a protecției drepturilor și libertăților persoanelor. Deși este de acord că acestea sunt scopuri legitime a activității instituțiilor de forță prevăzute și de Constituția Republicii Moldova, și de dreptul internațional public privind drepturile omului, și de legile speciale ce reglementează activitatea acestor instituții, Consiliul nu vede relevanța asigurării aplicării dispozițiilor actelor normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor. Consiliul poate accepta că fiecare din instituțiile de forță au statut special și regim special de activitate pentru că în activitatea sa urmăresc realizarea scopurilor enunțate mai sus. Însă din susținerile făcute, Consiliul nu vede cum absența unui serviciu specializat în domeniul aplicării dispozițiilor actelor normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților cu statut special împiedică exercitarea atribuțiilor lor funcționale.

Consiliul a constatat că salariatul, indiferent dacă are sau nu are statut special, trebuie să aibă siguranța locului de muncă și să se bucure de realizarea acelorași drepturi garantate de Codul Muncii ca și pentru oricare altă persoană angajată în câmpul muncii în Republica Moldova, inclusiv acces la un mecanism extern și independent de inspecție a muncii care să-i permită rezolvarea unei dispute cu angajatorul fără costuri judiciare nejustificate. Din cele relatate de instituțiile de forță, Consiliul înțelege că instituțiile de forță nu neagă faptul că salariații lor au aceste drepturi și că aceste instituții tind să le asigure drepturile prin diverse subdiviziuni structurale specializate, cum ar fi serviciul/direcția resurse umane (salarizarea, concediile, angajarea, concedierea etc.), secția/direcția securitate internă sau comisia disciplinară (sanctiuni și anchete de serviciu), secția logistică/tehnică (condiții fizice de muncă). Mai mult ca atât, Departamentul Instituțiilor Penitenciare a angajat o persoană cu atribuții în inspecția muncii, iar Ministerul Afacerilor Interne susține că în contextul reformei instituționale, își propune crearea unei entități distincte care va avea competențe ale inspecției muncii pe întreg sistemul Ministerului. Cu regret însă, toate aceste subdiviziuni structurale sunt și/sau vor fi subordonate ierarhic conducătorului instituției de forță care, deseori, fie re-expediază plîngerile, cererile salariatului către structura denunțată, ca fiind responsabilă de încălcare, fie le lasă fără examinare. De menționat, că nici o subdiviziune structurală nu poate asigura obiectivitate completă, deoarece nu poate fi independentă. De aici și afirmația instituțiilor că nu a fost înregistrată nici o plîngere privind condițiile de muncă și demnitatea în muncă din partea salariaților. Pe de altă parte, instanțele de judecată comunică că examinează litigiile între salariați și instituțiile de forță privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară, anularea ordinelor de concediere, restabilirea la locul de muncă și compensarea salariului pe perioada absenței forțate la locul de muncă, recalcularea și achitarea concediului de maternitate și a indemnizației lunare pentru creșterea copilului pînă la 3 ani, recalcularea salariului și a restanței la salariu, recalcularea vechimii în muncă, recalcularea și încasarea pensiei (de invaliditate, pentru limită de vîrstă) și altele.

O astfel de stare a lucrurilor nu poate satisface obligația de a organiza activități de inspecție a muncii care să apere drepturile salariaților cu statut special. Astfel, conducîndu-se de prevederile art. 1, 2, 3, 4, 8, 13, 14, 15, 19 și 20 din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea

egalității, fiind împuternicit să formuleze recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor, Consiliul a constatat că faptele examinate mai sus reprezintă discriminare nejustificată pe criteriul statutului special de persoană atestată (similară cu grad militar) în realizarea dreptului la protecția muncii și demnitate în muncă, după cum este definit în Art. 1, 2 din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității.

Consiliul propune Comisiilor parlamentare de profil organizarea unui grup de lucru pentru a se decide asupra mecanismului independent care va asigura accesul salariaților cu statut special de persoană atestată (similară cu grad militar) la servicii de protecție a muncii.

1.1.4. Legea nr. 156 privind pensiile de asigurări sociale de stat

Consiliul a examinat prevederile Legii nr. 156 privind pensiile de asigurări sociale de stat. Până în anul 01.01.1999 legea respectivă includea perioada de îngrijire a persoanei cu dizabilități severe (textul vechi – invalid de gradul I) în stagiul de cotizare a membrului de familie care oferea această îngrijire. Perioada dintre 01.01.1999 – prezent, nu mai este inclusă în stagiul de cotizare a părinților care îngrijesc de persoane cu dizabilități severe. De la 01.01.2013, când a intrat în vigoare Serviciul social "Asistență personală" unii din acești părinți acumulează stagiul prin încheierea contractului individual de muncă cu Direcția Generală de Asistență Socială, oportunitate care nu este disponibilă tuturor părinților.

Consiliul constată, că prevederile legii sus-menționate tratează diferențiat și mai puțin favorabil persoanele care au ales să asigure copilului său dreptul la casă și familie, îngrijindu-l personal, comparativ cu părinții care și-au instituționalizat copiii, lăsându-i în grija statului. Dizabilitatea este recunoscută ca criteriu protejat de discriminare prin două acte normative, Art. 1 alin(1) din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității și Art. 1, 2 din Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Discriminarea părinților prin asociere cu copiii lor cu dizabilități severe are un caracter continuu, din 01.01.1999 până în prezent, de aceea Legea nr. 121 privind asigurarea egalității este aplicabilă situației.

În opinia Consiliului, chiar dacă la modificarea Legii nr. 156, menționată mai sus, s-a decis excluderea din stagiul de cotizare a persoanei perioada de îngrijire a copilului cu dizabilități severe, astăzi, din 01.01.2013, o astfel de stare a lucrurilor contravine Legii nr. 121 privind asigurarea egalității. Părinții care îngrijesc copiii săi cu dizabilități severe prezintă un grup de persoane care este ne semnificativ numeric, dar semnificativ de dezavantajat de cadrul normativ la zi doar din motiv că sînt asociați cu copiii săi cu dizabilități severe.

Coroborînd situația acestor părinți la prevederile HG nr. 314 privind Serviciul social "Asistență personală", Consiliul consideră că realizarea deplină a egalității de șanse pentru aceste persoane va dura cel puțin 12 ani, pînă cînd întreg necesarul de funcții de asistent personal vor corespunde cererii (necesităților), cu acoperire de la bugetul autorităților publice locale. Consiliul nu poate accepta argumentul că Serviciul social "Asistență personală" elimină

discriminarea față de petiționare, pentru că acest Serviciu este și va fi realizat treptat, exclude persoanele care au atins vârsta de pensionare și nu este aplicabil retroactiv situației persoanelor în cauză.

Consiliul recomandă Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei să elaboreze prevederi necesare și potrivite pentru realizarea măsurilor pozitive tranzitorii față de persoanele care au îngrijit persoane cu dizabilități severe din 01.01.1999 astfel încât perioada începând cu 01.01.1999 să fie inclusă în stagiul de cotizare.

1.1.5. Hotărârea Guvernului nr. 314 privind Serviciul social "Asistența personală"

Consiliul a examinat Hotărârea Guvernului nr. 314 din 23.05.2012 privind aprobarea Regulamentului-cadru pentru Serviciul social "Asistență personală". Acest act normativ își propune realizarea următoarelor obiective: 1) oferirea unor servicii de asistență și îngrijire flexibile, centrate pe persoană, care să îmbunătățească calitatea vieții și independența persoanelor cu dizabilități severe; 2) facilitarea accesului la educație și încadrare în câmpul muncii; 3) prevenirea instituționalizării persoanelor cu dizabilități; 4) sprijinirea beneficiarilor să mențină și să dezvolte relații sociale în familie și comunitate (a se vedea pct 6 din HG nr. 314). Serviciul social "Asistență personală" este constituit din șeful Serviciului și asistenți personali care sînt oricare persoană, inclusiv unul din membrii familiei sau rudele beneficiarului acestui Serviciu. Angajarea asistentului personal are loc de către Direcția Generală Asistență Socială a Consiliului Municipal Chișinău prin semnarea unui contract individual de muncă cu persoana acceptată de beneficiar și care corespunde condițiilor expuse în pct. 13 al HG nr. 314. Și anume: 1) are vârsta minimă de 18 ani; 2) nu a atins vârsta standard de pensionare conform prevederilor legislației în vigoare; 3) nu a fost condamnată pentru săvîrșirea unei infracțiuni care ar face-o incompatibilă cu exercitarea ocupației de asistent personal; 4) are capacitate deplină de exercițiu; 5) starea de sănătate corespunde cerințelor funcției ocupate.

Consiliul subliniază că printre cerințele indicate în pct. 13 al HG nr. 314 deja este indicat la subpct. 5 că starea de sănătate a candidatului trebuie să corespundă cerințelor funcției ocupate și astfel consideră inoportun adăugarea unei cerințe suplimentare, cum este vârsta de pensionare, pe lângă celelalte enumerate mai sus, ea nefiind cerință esențială profesională. Este știut faptul că starea sănătății persoanei nu depinde în primul rînd de vârsta de pensionare și angajarea candidaților în funcția de asistent personal trebuie să aibă la bază doar cerințe esențiale profesionale care reies din natura funcției și contextul în care este realizată. Totodată, dat fiind diferențele dintre vârstele de pensionare pentru femei și bărbați, o femeie este limitată în șansa de a deveni asistent personal astăzi, neajungîndu-i 5 ani, în comparație cu un bărbat care astfel are posibilitate de a face uz de șansa oferită prin Hotărârea Guvernului nr. 314.

Consiliul recomandă Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei să propună modificări la HG nr. 314 privind excluderea din pct. 13 al subpct. "2) nu a atins vârsta standard de pensionare conform prevederilor legislației în vigoare".

1.2. Prevenirea discriminării

În scopul promovării Legii nr. 121 privind asigurarea egalității și cunoașterii Consiliului ca subiect responsabil de implementarea legii, membrii Consiliului și funcționarii publici din cadrul aparatului administrativ au organizat și au participat la un șir de acțiuni de informare. De asemenea, au fost desfășurate activități de instruire în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. În perioada de raportare, Consiliul a colaborat cu autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale și mass-media.

1.2.1. Întruniri cu autoritățile publice

Pe parcursul anului 2013, membrii Consiliului au participat cu diferite discursuri și prezentări a opiniei Consiliului vizavi de subiectul pus în discuție la **11 întâlniri cu autoritățile publice**, după cum urmează:

- Masă rotundă privind Studiul de Fezabilitate privind oportunitatea ratificării Protocolului Opțional la Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, organizată la 7 iulie 2013 de către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei în colaborare cu Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (Oxana Gumennaia, Andrei Brighidin);
- Întâlnire cu Ministrul Educației privind măsurile pozitive referitoare la accesul la studii universitare a copiilor cu dizabilități, care a avut loc la 20 iulie 2013 (Ian Feldman, Lucia Gavriliță);
- Seminar pentru judecători și procurori, desfășurat în perioada 3-4 octombrie 2013, organizată de către Institutul Național al Justiției (Oxana Gumennaia, Andrei Brighidin, Ian Feldman, Lucia Gavriliță);
- Cea de-a 6-a întâlnire oficială de rang înalt privind dialogul între UE și Republica Moldova referitor la liberalizarea regimului de vize, care a avut loc la 15 octombrie 2013 (Ian Feldman);
- Reuniunea de coordonare finală cu oficialii CoE a programului de asistență/Plan de acțiuni privind susținerea reformelor în RM, organizată la 22 octombrie 2013 de către Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene (Ian Feldman);
- Masă rotundă "Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați prin creșterea nivelului de conștientizare publică și promovării imaginii pozitive în mass-media", care a avut loc la 29 octombrie 2013, organizată de către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (toți membrii Consiliului);

- Reuniunea ad-hoc RM – UE – ONU – CoE – OSCE în cadrul Dialogului RM – UE în domeniul drepturilor omului, organizată la 19 noiembrie 2013 de către Ministerul Justiției (Oxana Gumennaia);
- Întrunire cu privire la discutarea Proiectului Road Map privind implementarea Legii cu privire la asigurarea egalității, organizată de către Ministerul Justiției la 9 decembrie 2013 (toți membrii Consiliului);
- Reuniune de lucru cu ocazia jubileului de 65 de ani de la adoptarea Declarației Universale a Drepturilor Omului, organizată de Centrul pentru Drepturile Omului din Moldova la data de 10 decembrie 2013 (Oxana Gumennaia).

1.2.2. Inițierea colaborării cu societatea civilă și alte instituții preocupate de apărarea drepturilor omului

În decembrie 2013, cu susținerea Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova, a fost elaborat Regulamentul privind cooperarea dintre Consiliu și societatea civilă activă în domeniul drepturilor persoanelor cu dizabilități. Proiectul Regulamentului în cauză a fost discutat la ședința organizațiilor societății civile, mass-media, cu participarea CpDOM, UNDP. Regulamentul definește scopul și principiile, în baza cărora trebuie să fie construită cooperarea, mecanismul de cooperare (conținut, forme și metode de lucru), rezultatele așteptate de la cooperare, etc. De asemenea, în cadrul aceleiași activități, a fost elaborat planul de acțiuni privind crearea pe lângă Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a Mecanismului de cooperare cu organizațiile societății civile în domeniul prevenirii discriminării persoanelor cu dizabilități.

La 10 decembrie 2013 a fost semnat Acordul de Cooperare între Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și Centrul pentru Drepturile Omului din Moldova.

De menționat, că membrii Consiliului, precum și colaboratorii aparatului administrativ au **participat cu discursuri la diverse întâlniri cu organizațiile societății civile**, inclusiv:

- Întâlnire privind drepturile minorităților, organizată de către Biroul Relații Interetnice, la data de 23 aprilie 2013 (Oxana Gumennaia);
- Conferința finală a proiectului „Contribuții la Parteneriatul pentru dezvoltare dintre România și Republica Moldova” cu subiectul “Proiecte concrete, provocări viitoare în context european”, care a avut loc la 27 septembrie 2013, organizată de către Asociația pentru Politică Externă (APE) din Chișinău și Centrul Român de Politici Europene (CRPE) din București (Doina Ioana Străisteanu);
- Clubul Avocaților nr. 9/2013 “Particularitățile de aplicare a Legii nr.121 cu privire la asigurarea egalității”, care a avut loc la 11 octombrie 2013 (Doina Ioana Străisteanu și Andrei Brighidin);
- Forumul Femeilor Lidere din Comunitățile Rurale, desfășurată în perioada 15-16 octombrie 2013, organizată de către Fundația Soros Moldova/Programul Egalitate și

- Participare Civică, Federația Națională a Agricultorilor AGROinform și Proiectul Competitivitatea Agricolă și Dezvoltarea Întreprinderilor (ACED) (Oxana Gumennaia);
- Ședința cu privire la evoluțiile în domeniul anti-discriminare, organizată de către Fundația Soros Moldova și Oficiul Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului, la data de 21 octombrie 2013 (toți membrii Consiliului);
 - Conferința organizației "Мир без нацизма", organizată la 28 octombrie 2013 (Ian Feldman);
 - Conferința "Антисемитизм сегодня: состояние, профилактика", care a avut loc la 24 noiembrie 2013 (Ian Feldman);
 - Conferința „Asistență medicală nediscriminatorie acordată persoanelor care trăiesc cu HIV”, organizată de Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie "Nicolae Testemițanu" la data de 13 decembrie 2013 (Oxana Gumennaia);
 - Masa Rotundă "Suport și mecanisme de combatere a discriminării tinerilor cu dizabilități la angajarea în câmpul muncii", organizată de Asociația Copiilor Surzi din Moldova la data de 13 decembrie 2013 (Lucia Gavriliță);
 - Sesiune în cadrul Forului Drepturilor Omului, organizat de Centrul de Informare în Domeniul Drepturilor Omului (CIDO) la data de 19 decembrie 2013 (Oxana Gumennaia și Andrei Brighidin).

Pentru anul 2014 sunt prevăzute un șir de activități privind cooperarea în domeniul prevenirii discriminării, inclusiv: crearea bazei de date privind OSC active în domeniul promovării drepturilor omului și prevenirii discriminării; crearea/formarea Grupului consultativ de experți care vor oferi Consiliului asistență în evaluarea cazurilor de discriminare pe motiv de dizabilitate; Crearea/formarea Grupului consultativ de experți care vor oferi Consiliului asistență în modificarea cadrului normativ în domeniu, în elaborarea politicilor publice, avizelor consultative; Crearea/formarea Grupului de formatori OSC care vor organiza activități de instruire/informare a diferitor categorii de beneficiari etc.

1.2.3. Inițierea colaborării cu mass-media

Pe parcursul anului 2013, membrii Consiliului au participat cu implicări active la **întâlniri cu reprezentanții mass-media:**

- Iunie 2013: Oxana Gumennaia, a participat la o emisiune la Canalul Regional cu privire la implementarea Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 .
- Septembrie 2013: Oxana Gumennaia a participat la Clubul de presă cu tema "Când va începe să activeze Consiliul pentru prevenirea și combaterea discriminării?". În cadrul discuțiilor au fost abordate aspecte ce au ținut categoriile de persoane care pot beneficia de asistența Consiliului; mecanismele de informare a populației despre existența Consiliului și posibilitatea de a-și apăra drepturile; activitatea liniei telefonice a Consiliului unde fiecare cetățean va putea semnala probleme ce țin de discriminare; dificultățile cu care se confruntă Consiliul etc. În cadrul acestei ședințe a fost lansată Campania de

- informare și sensibilizare "Jurnaliștii pentru șanse egale și diversitate", desfășurată de Centrul de Investigații Jurnalistice cu suportul Fundației SOROS-Moldova;
- Octombrie 2013: Oxana Gumennaia, Doina Ioana Străisteanu și Lucia Gavriliță au participat în cadrul unei emisiuni la Radio Moldova unde a fost pusă în discuție implementarea Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012.
 - Noiembrie 2013: Oxana Gumennaia, Ian Feldman și Doina Ioana Străisteanu au participat la ședința Clubului Jurnaliștilor de Investigație „Discriminarea pe criteriu de vîrstă”. În cadrul ședinței a fost discutată problema discriminării persoanelor în vîrstă și a tinerilor la angajare în cîmpul muncii;
 - Decembrie 2013: Oxana Gumennaia, Ian Feldman și Lucia Gavriliță au participat la ședința Clubului Jurnaliștilor de Investigație "De ce persoanele cu dizabilități sunt discriminate la angajare în cîmpul muncii și ce face statul ca să schimbe această stare de lucruri?". La această ședință au participat și reprezentanți ai Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei și a ONG-urilor specializate în protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități.
 - Decembrie 2013: Andrei Brighidin a participat în cadrul emisiunii de retrospectivă a situației în domeniul drepturilor omului în anul 2013, realizată de Rețeaua Meridian TV.

De asemenea, au fost organizate **2 conferințe de presă** de către membrii Consiliului:

- La data de 4 noiembrie 2013 reprezentanților mass-media le-au fost prezentate 2 decizii emise de membrii Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității pe marginea a 2 cazuri examinate.

Prima decizie se referă la avocata Rodica Cojocar care s-a condus de prejudecăți în privința unui pacient de la Spitalul de psihiatrie din mun. Bălți. După internarea sa fără consimțămînt în spitalul de psihiatrie, victima nu a beneficiat de asistență juridică garantată de stat, iar Consiliul a constatat că avocata a încălcat prevederile art. 1 alin (1), 2 și 8 lit. h din Legea cu privire la asigurarea egalității.

A doua decizie se referă la plîngerea depusă de R. Saachian împotriva lui V. M. și D. R. angajați ai MAI privind discriminarea și hărțuirea la locul de muncă în organele de forță. Consiliul a constatat că faptele prezentate în plîngerea lui R. S. nu susțin prezumția discriminării în formă de victimizare și segregare rasială. Totuși, Consiliul a recomandat reclamațiilor V. M. și D. R. angajați ai Ministrul MAI, să ia măsuri imediate pentru prevenirea hărțuirii la locul de muncă față de angajații acestei instituții.

- La data 25 noiembrie 2013 reprezentanților mass-media le-au fost prezentate 2 cazuri separate în care a fost constatată discriminarea pe criteriul de dizabilitate a două minore în acces la educație.

În vederea sporirii gradului de transparență a activității și deciziilor Consiliului, la 1 octombrie 2013 pe rețeaua de socializare Facebook a fost creată pagina Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității "Egalitate", unde sunt publicate informațiile relevante și deciziile elaborate.

1.2.4. Sesiuni de instruire pentru autorități publice

Pe parcursul anului 2013, membrii Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității au participat **în calitate de formatori la cursuri de instruire** pentru diferite categorii de beneficiari, inclusiv:

- Ședința de informare a pedagogilor despre dreptul la educație a copiilor cu dizabilități și prevenirea discriminării, care a avut loc la data de 13 septembrie 2013 în cadrul Liceului Teoretic "Pro Succes", la data de 20 septembrie 2013 în cadrul Liceului Teoretic Ștefănești, și la data de 27 septembrie 2013 în cadrul Centrului "Speranța" (formator – Lucia Gavriliță);
- Atelier de informare cu directorii adjuncți ai instituțiilor educaționale din municipiul Chișinău privind crearea mediului de învățare și relaționare incluziv, tolerant și non discriminatoriu, desfășurat la data de 4 octombrie 2013 în cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport (formator – Lucia Gavriliță);
- Atelier de informare privind accesul la educație a Copiilor cu dizabilități, prevenirea discriminării prin prisma Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, organizat la data de 11 octombrie 2013 în cadrul Centrului de instruire al Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) și la 30 octombrie 2013 în cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport (formator – Lucia Gavriliță);
- Curs de formare a formatorilor „Asigurarea egalității și eliminarea nediscriminării” desfășurat în perioadele 11-14 noiembrie 2013, 18-21 noiembrie 2013 și 7-10 decembrie 2013 (formator – Doina Ioana Străisteanu).

1.3. Protecția împotriva discriminării

Pe parcursul anului 2013 Consiliul a recepționat **44** de plângeri, din care **34** au fost preluate spre examinare.

În perioada de referință au fost emise **12** decizii care vizează **14** plângeri. Membrii Consiliului s-au autosesizat pe **3** cazuri. În continuare este reflectată situația generală privind lucrul cu plîngerile:

Diagrama nr. 1 - Situația generală privind lucrul cu plîngerile recepționate în anul 2013:

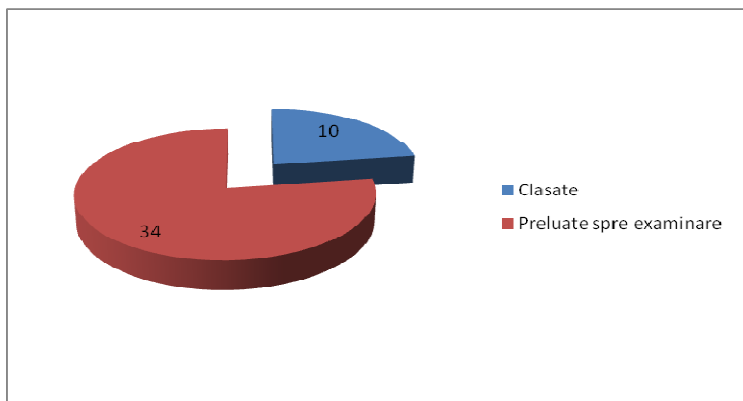


Diagrama nr. 2 - Informație privind plângerile preluat spre examinare în anul 2013:

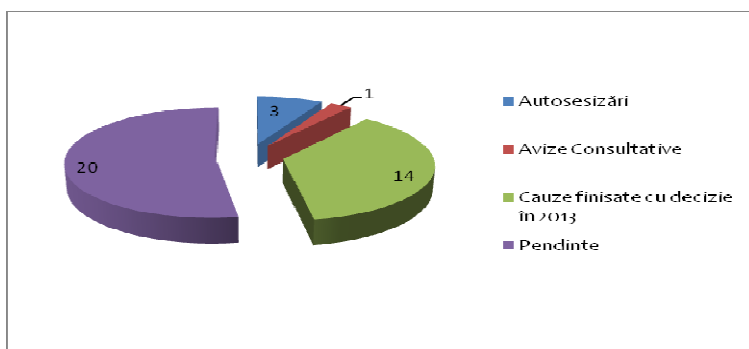


Diagrama nr. 3 - Deciziile emise de Consiliu, dezagregate pe domenii:

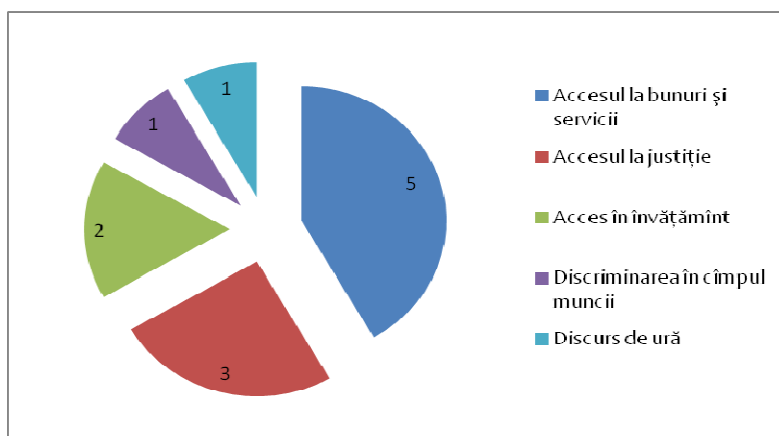
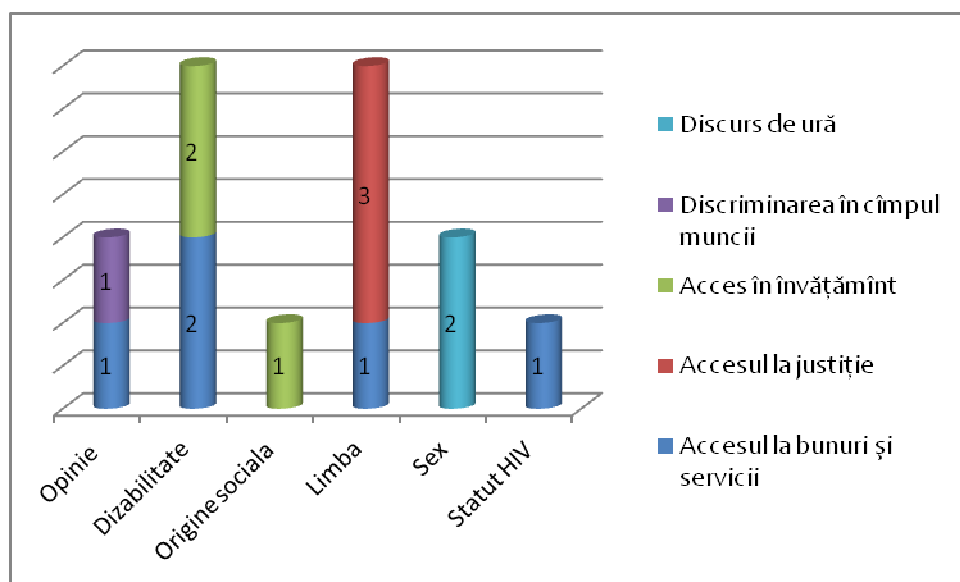


Diagrama nr. 4 - Criteriile de discriminare identificate prin deciziile Consiliului:



Reclamați identificați ca savîrșind acte discriminatorii:

Persoane fizice		Persoane juridice	
- cu funcție publică	4	- sectorul public	13
- fără funcție publică	0	- sectorul privat	0

1.3.1. Cauzele examinate de Consiliu cu privire la pretinsa discriminare a copiilor cu dizabilități în domeniul educației

Cauza 004/2013 pornită la plîngerea petiționarei V.U. către Liceul profesional nr. 1 din mun. Chișinău privind discriminarea în procesul educațional și hărțuirea bazate pe dizabilitatea minorei și a statutului ei social de copil orfan³.

Cauza vizată se referă la plîngerile depuse de mama petiționarei B.L. și de petiționara V.U., prin care se invocă o atitudine discriminatorie bazată pe criteriu de dizabilitate și originea socială de copil orfan, aplicată de către colegii săi și de administrația liceului profesional în care își făcea studiul. În plîngere petiționara susține, că a avut o atitudine ostilă și discriminatorie din partea administrației liceului încă din momentul, cînd a depus documentele sale pentru a fi înmatriculată în liceu. Astfel, petiționara invocă, că administrația liceului i-a creat impedimente la înmatricularea în liceu, stabilindu-i condiția suplimentară obligatorie de a consulta medicul neurolog și a prezenta certificatul semnat de acesta, prin care se confirmă că ea este aptă de studii. Petiționara invocă, de asemenea, ca administrația liceului nu i-a oferit un loc în cămin și că, doar după ce petiționara s-a adresat la Ministerul Educației cu cerere de a-i oferi un loc în cămin, administrația liceului i-a acordat, totuși, un loc, însă acest loc se afla într-o cameră supraaglomerată, lîngă geam, iar patul nu corespundea cerințelor speciale fiziologice a petiționarei. Petiționara susține, că s-a adresat la administrația liceului pentru a-i acomoda condițiile de trai, însă administrația liceului i-a refuzat acomodarea rezonabilă. În sfîrșit, petiționara invocă faptul, că a fost exmatriculată ilegal din liceu. De asemenea, petiționara s-a plîns de faptul, că colegii ei deseori o insultau și aplicau forța fizică în privința ei, iar administrația liceului ignora adresările petiționarei de a rezolva conflictele între petiționara și colegii ei. În ședința de audieri, directorul adjunct instruire și directorul adjunct educație al liceului au manifestat comportament ostil și agresiv față de petiționară în legătură cu adresarea ei în Consiliu cu o plîngere împotriva liceului. În urma examinării tuturor materialelor cauzei, Consiliul a emis o decizie, prin care a stabilit, că acțiunile/inacțiunile administrației liceului constituie discriminare și hărțuire pe criteriul de dizabilitate și origine socială de copil orfan în procesul educațional a minorei V. U.. În legătură cu acest fapt, Consiliul, ca agent constatator, a întocmit cîte un proces-verbal pe numele liceului și pe numele directorului acestuia, privind constatarea contravenției administrative prevăzute de Art. 65¹ lit a), c) și d) din Codul Contravențional al RM. Consiliul a obligat Liceul profesional Nr. 1 să repună în drepturi minora V. U. prin restabilirea ei la studii cu asigurarea măsurilor de acomodare rezonabilă privind procesul educațional și cazarea acesteia. Amenințările făcute de administrația liceului în adresa petiționarei la ședința de audieri în legătură cu plîngerea petiționarei au fost calificate de Consiliu ca fiind victimizare. În legătură cu acest fapt, Consiliul a recomandat Ministerului Educației al Republicii Moldova să intenteze procedura disciplinară în privința directorului adjunct instruire și directorului adjunct educație

³ Decizia Consiliului este accesibilă pe http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/2013_DECIZIE_cauza-004_13-Ursu-Valentina-FINAL.pdf.

al liceului (prezente la ședință și responsabile de victimizarea minorei) în temeiul Art. 67 alin(1) din Legea nr . 547 din 21.07.1995 a învățământului și Art. 12 lit j) din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității pentru victimizarea minorei pe criteriul de dizabilitate și origine socială de copil orfan.

Cauza 005/2013 pornită la plîngerea doamnei F.V. în interesele minorei E. privind discriminare în acces la instituția preșcolară și refuz în acomodare rezonabilă⁴

Cauza vizată se referă la plîngerea depusă de mama minorei E., în care dumneaei invocă faptul, că fiica sa de 4 ani, diagnosticată cu diabet, nu a fost admisă în instituție de învățământ preșcolar (grădiniță) pe motivul lipsei condițiilor speciale de alimentare în instituție. Cazul a fost soluționat pe cale amiabilă datorită implicării Direcției de Învățământ a sectorului Botanica și a altor instituții, și grădinița a fost obligată să accepte copilul, respectînd condițiile de acomodare rezonabilă conform necesităților speciale. Consiliul, fiind îngrijorat de lipsa condițiilor de dezvoltare și promovare a sistemului de învățământ preșcolar incluziv, a adresat Direcției Generale Educație Tineret și Sport mun. Chișinău o recomandare privind organizarea Serviciului de Asistență psiho-pedagogică într-un timp util pentru a preveni și elimina discriminarea față de copii cu dizabilități de orice tip. În același timp, Consiliul a recomandat Direcției Generale Educație Tineret și Sport mun. Chișinău să elaboreze instrucțiuni metodologice privind acomodarea rezonabilă a copiilor cu dizabilități în instituțiile preșcolare și să asigure instruirea respectivă a cadrelor angajate în aceste instituții.

Constatări și recomandări:

Situația în instituțiile preșcolare:

- Conform prevederilor art. 28 alin. (1) al Legii nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, Ministerul educației și autoritățile publice locale "crează în instituțiile preșcolare condițiile favorabile" pentru aflarea în ele a copiilor cu dizabilități. În același timp, prevederile art. 27 alin. (6) lit. a), f) din Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, autoritățile publice responsabile și instituțiile de învățământ "asigură" adaptarea rezonabilă a condițiilor de învățare la nevoile individuale ale persoanelor cu dizabilități, crearea în instituțiile de învățământ de toate nivelele a serviciilor de suport pentru persoanele cu dizabilități și/sau dotarea acestor instituții cu echipament necesar pentru susținerea și favorizarea educației incluzive a persoanelor cu dizabilități. Cu părere de rău, în practică prevederile sus menționate nu sînt implementate în instituțiile de învățământ preșcolar. Incluziunea copiilor cu cerințe educaționale speciale este dificilă, printre altele, din cauza că administrația unor instituții de învățământ preșcolar opune rezistență acestor măsuri (cum a fost constatat de Consiliu în cauza 005/2013) și nu dorește să aplice metode moderne de predare și abordare a problemei, precum și din

⁴ http://dis.md/wp-content/uploads/2013/12/DECIZIE-proiect-cauza-005_13-F-V-FINAL.pdf.

lipsa de materiale didactice specializate pentru toate instituțiile, lipsa pregătirii specializate a cadrelor didactice și altele.⁵

- Avînd în vedere circumstanțele examinate în cauza 005/13, în scopul asigurării eficiente a incluziunii sociale a copiilor cu dizabilități în instituțiile preșcolare, Consiliul sugerează ca în instituțiile respective să existe serviciul de Asistență psihopedagogică, care să fie abilitată cu competențe în evaluarea inițială și recomandarea formelor de educație și instruire pentru copiii cu dizabilități, a măsurilor de sprijin și adaptări, astfel facilitînd procesul de incluziune educațională a acestor copii.
- Consiliul, de asemenea, consideră, că, în vederea asigurării eficiente a incluziunii sociale a copiilor cu dizabilități în instituțiile preșcolare, este necesar, ca autoritățile de resort să elaboreze instrucțiuni metodologice privind acomodarea rezonabilă a copiilor cu dizabilități în instituțiile preșcolare și să asigure instruirea cadrelor angajate în aceste instituții.

Situația privind accesul la studiile generale (gimnaziale, liceale), studiile medii de specialitate și superioare:

- Conform art. 27 (6) lit. a) din Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, autoritățile publice responsabile și instituțiile de învățămînt asigură adaptarea rezonabilă a condițiilor de învățare la nevoile individuale a persoanelor cu dizabilități. În același timp, art. 29 alin. (2) prevede: „în vederea asigurării accesului copiilor cu dizabilități la serviciile educaționale, aceștia sînt asigurați, în caz de necesitate, cu cadre didactice de sprijin - asistenți personali, alte servicii de suport și/sau cu adaptare rezonabilă.” Cu părere de rău, realitatea arată că aceste prevederi nu se implementează în instituțiile de învățămînt. Ținînd cont de faptele constatate în cadrul examinării cauzei nr. 004/13, Consiliul este îngrijorat nu doar de lipsa măsurilor întreprinse de autoritățile de resort în vederea asigurării incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități în sistemul educațional, dar și de lipsă de loialitate și a spiritului de nediscriminare în rîndul cadrelor didactice. În acest context, Consiliul sugerează ca autoritățile de resort să organizeze activități de instruire a cadrelor didactice, să elaboreze Codul de etică a cadrelor didactice, unde să fie incluse cerințele de conduită nediscriminatorie, să supravegheze numărul persoanelor cu dizabilități înmatriculate în instituțiile de învățămînt, cerințele educaționale speciale ale acestora și modul în care sînt respectate aceste cerințe de către instituțiile de învățămînt (material didactic, cadre didactice de suport, adaptarea rezonabilă).

⁵ Rapoartele alternative prezentate în cadrul Evaluării Periodice Universale (UPR), Comitetul ONU pentru drepturile economice, sociale și culturale etc., p. 34.

1.3.2. Cauzele examinate de Consiliu privind pretinsa discriminare pe criteriul de dizabilitate

*Cauza 002/13 pornită prin nota de autosesizare privind discriminarea în prestarea serviciilor de asistență juridică pe motiv de dizabilitate*⁶

În nota de autosesizare, pornită de unul din membrii Consiliului, în urma monitorizării respectării drepturilor pacienților în Spitalul de psihiatrie mun. Bălți, se susține, că un pacient din Spital, după spusele lui, a fost spitalizat forțat, fără a i se cere acordul lui și fără ca el să participe la ședința de judecată prin care s-a decis spitalizarea lui forțată, nefiind asigurat cu un avocat. Din cele relatate de beneficiar a devenit clar, că avocata C.R nu a vizitat beneficiarul înainte de ședința judiciară pentru a-i oferi consiliere juridică primară și pentru a identifica și verifica faptele pe caz, astfel încât să pregătească apărarea beneficiarului, însă a susținut cererea spitalului de a-l interna fără consimțământ în spital pentru tratament psihiatric contrar dorinței beneficiarului. Totodată, ea nu i-a asigurat beneficiarului exercitarea dreptului de apel împotriva hotărârii judecătorești cu care acesta nu este de acord. În procesul de examinare a cauzei respective, au fost citați la ședința de audieri reclamata și Oficiul Teritorial pentru Asistența Juridică garantată de Stat mun. Bălți, solicitându-se să prezinte informații cerute și să răspundă la întrebările formulate de Consiliu. Coordonatorul Oficiului Teritorial pentru Asistența Juridică Garantată de Stat mun. Bălți – V.G. a ignorat solicitările Consiliului de a prezenta informații cerute, considerând că acest lucru nu este oportun. În consecință, Consiliul a întocmit un proces-verbal pe numele Coordonatorului Oficiului Teritorial pentru Asistența Juridică Garantată de Stat mun. Bălți – V.G. privind comiterea contravenției prevăzute de art. 71² Cod Contravențional al RM și l-a expediat în instanța de judecată. Examinând toate materialele dosarului, Consiliul a constatat, că faptele expuse în nota de autosesizare reprezintă discriminare pe criteriul de dizabilitate (cu probleme de sănătate mentală) în prestarea serviciilor juridice garantate de stat de către avocata C.R., iar, refuzul avocatei de a prezenta informația solicitată de Consiliu a fost calificată drept contravenție administrativă prevăzută în art. 71² Cod Contravențional al RM – "Împiedicarea activității Consiliului" și a întocmit pe numele ei un proces-verbal de constatare a contravenției respective, expediindu-l în instanța de judecată. În același timp, Consiliul a solicitat Uniunii Avocaților din RM și Consiliului Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat (CNAJGS) să intenteze procedura disciplinară în privința avocatei C.R. în temeiul art 36 din Legea nr. 198 din 26.07.2007 cu privire la asistența juridică garantată de stat și Art. 12 lit.j) din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității. Totodată, Consiliul a recomandat CNAJGS rezilierea contractului cu avocata C.R. pentru prevenirea acțiunilor de discriminare față de beneficiarii asistenței juridice garantate de stat, și excluderea acesteia din lista avocaților care acordă asistență garantată de stat persoanelor cu dizabilități. Consiliul, de asemenea, a recomandat CNAJGS efectuarea unui audit al calității asistenței juridice garantate de stat prestate de avocații contractați de Oficiul Teritorial Bălți CNAJGS. În acest scop Consiliul a

⁶ http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/2013_10_31_DECIZIA_cauza-002_13-Avocata-Cojocar-R-FINAL.pdf.

recomandat Uniunii Avocaților din Republica Moldova publicarea Deciziei vizate a Consiliului pe paginile sale internet și în oricare ediție periodică specializată destinată avocaților.

Cauza 017/2013 pornită la plîngerea doamnei E.C.⁷

Cauza vizată se referă la plîngerea depusă de doamna E.C. care susține, printre altele, că a fost discriminată pe criteriul de dizabilitate (cu probleme de sănătate mentală) de către Primăria mun. Chișinău, prin faptul, că nu-i asigură un spațiu locativ potrivit stării ei de sănătate. Examinînd cauza, Consiliul a constatat, că Primăria mun. Chișinău, a avut o conduită discriminatorie față de petiționară prin refuz în acomodarea rezonabilă a spațiului locativ, și a obligat Primăria să întreprindă măsuri imediate pentru asigurarea acomodării rezonabile a spațiului locativ a petiționarei potrivit necesităților stării ei de sănătate.

Constatări și recomandări:

În vederea prevenirii pe viitor a cazurilor de discriminare a persoanelor cu dizabilități, Consiliul recomandă elaborarea ghidurilor în domeniul incluziunii sociale și prevenirii discriminării față de persoanele cu dizabilitati și instruirea respectivă a funcționarilor publici și a altui personal din cadrul autorităților publice centrale și locale.

1.3.3. Cauzele examinate de Consiliu cu privire la presupusa discriminare pe criteriu de limbă

Cauza 009/2013 pornită la plîngerea domnului I.M., conexată cu plîngerea domnului S.U. și a domnului V.N. privind discriminare pe criteriul de limbă în acces la justiție⁸

Cauza vizată se referă la 3 plîngeri depuse separat de către petiționari diferiți și la date diferite împotriva Judecătoriei Buiucani, ulterior conexate într-o singură cauză, prin care se invocă discriminare pe criteriul de limbă în acces la justiție, exprimată prin emiterea încheierilor de către judecătorii Judecătoriei sect. Buiucani mun. Chișinău, *de restituire a cererii de chemare în judecată pe motiv că este scrisă în limba rusă*. Consiliul, examinînd toate materialele dosarului, a decis, că faptele invocate de petiționari constituie discriminare pe criteriul de limbă în accesul la justiție. Reclamatul, Judecătoria sect. Buiucani a fost obligat să întreprindă măsuri imediate pentru a preveni repetarea faptelor similare pe viitor, și anume – să primească cererile de chemare în judecată scrise în limba rusă, în vederea asigurării accesului la justiție a minorităților etnice și lingvistice care folosesc limba rusă ca limba de comunicare interetnică.

Cauza 007/2013 pornită la plîngerea domnului V. P. privind discriminare pe criteriul de limbă în acces la material informativ de interes public⁹

⁷ http://dis.md/wp-content/uploads/2013/12/DECIZIE-conf-din-20-12-2013-cauza-017_2013-E-C.pdf.

⁸ <http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/DECIZIA-din-02-12-2013-in-cauza-009-Mocan-Ulanovici-catre-Jud-Buiucani.pdf>.

Cauza vizată se referă la plîngerea domnului V. P., formulată împotriva primarului mun. Bălți și directorului executiv al Fondului Municipal Bălți de Susținere Socială a Populației (FMSSP), prin care se susține că reclamații au discriminat populația mun. Bălți, vorbitoare de limbă română/moldovenească, în acces la informația cu caracter public și servicii de protecție socială prin faptul, că Primăria mun. Bălți și Fondul municipal Bălți de Susținere Socială a Populației afișează astfel de informații preponderent în limba rusă. Consiliul, examinînd toate materialele dosarului, a decis, că faptele invocate în plîngere constituie discriminare pe criteriu de limbă în acces la informație cu caracter public și acces la serviciul de protecție socială, și a obligat reclamații să înlătore asemenea încălcări.

Constatări și recomandări:

- În Republica Moldova drepturile minorităților lingvistice sînt deseori încălcate de instanțele judecătorești. Unele instanțe judecătorești nu dau curs cererii de chemare în judecată, dacă aceasta a fost depusă în limba rusă, făcînd referire la prevederile art. 24 alin(2) din Codul de Procedură Civilă, care stabilesc: *„Persoanele interesate în soluționarea pricinii care nu posedă sau nu vorbesc limba moldovenească sînt în drept să ia cunoștință de actele, de lucrările dosarului și să vorbească în judecată prin interpret”*. În opinia Consiliului, expusă în decizia sa pe cauza 009/2013, prevederile Codului de Procedură Civilă din Art. 24 alin(2), ce țin de dreptul persoanelor de a lua cunoștință de actele, de lucrările dosarului și de a vorbi în judecată prin interpret sînt interpretate și aplicate restrictiv de unele instanțe de judecată, din momentul în care dreptul de a vorbi în instanța implică comunicarea atît orală, cît și scrisă cu instanța de judecată. De asemenea, Consiliul a constatat, că la aplicarea art. 24 alin(2) CPC nu există o practică unanimă a instanțelor judecătorești din Republica Moldova. În acest context, Consiliul sugerează Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova să elaboreze o Hotărîre Explicativă a Plenului pentru a unifica practica instanțelor judecătorești, ținînd cont de constatările Consiliului.
- În vederea instruirii judecătorilor cu privire la aplicarea principiului nediscriminării în activitatea sa profesională, Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității sugerează Consiliului Superior al Magistraturii și Institutului Național de Justiție din RM să includă în curricula cursurilor de instruire subiectul privind aplicarea art. 24(4) CPC în corespundere cu standardele nediscriminării.

1.3.4. Cauzele examinate de Consiliu cu privire la presupusa discriminare pe criteriu de gen

*Cauza 019/2013 pornită la plîngerea A.C. către I.U.*¹⁰

⁹ http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/DECIZIA-din-30-11-2013-in-cauza-007_2013-S-Perunov-catre-Primari-Balti-si-FMSSP1.pdf.

¹⁰ http://dis.md/wp-content/uploads/2013/12/DECIZIE-confid-din-07-12-2013-pe-cauza-019_2013-de-A-C-catre-I-U.pdf.

În plîngerea vizată, petiționara susține că reclamatul a instigat la discriminare pe criteriu de gen, a rostit vorbe de ură față de femei și xenofobie în discursul său din cadrul adunării generale a satului MM. r. I. din 16.06.2013. Examinînd toate materialele cauzei, Consiliul a constatat, că faptele invocate în plîngere constituie instigare la discriminare a persoanelor de gen feminin și xenofobie. În opinia Consiliului, în discursul reclamatului I.U. și-au regăsit locul exprimări de ură față de femei, care, în opinia dumnealui, trebuie supuse violenței fizice pentru că sînt femei și ură față de străini (xenofobie), nebăștinași, persoane care au trecut cu traiul în s. MM. Consiliul a obligat reclamatul să aducă scuze publice petiționarei.

Constatări și recomandări:

- Consiliul recomandă organizarea activităților de instruire pentru autoritățile administrației publice centrale și autoritățile administrației publice locale în vederea sensibilizării și conștientizării autorităților respective și a societății în general despre neadmiterea discriminării persoanelor pe criteriu de sex/gen.
- Consiliul recomandă autorităților publice întreprinderea de măsuri pentru consolidarea dialogului cu ONG specializate și mass-media pentru prevenirea cazurilor de propagare a urii și violenței față de femei;
- Consiliul constată o stringentă necesitate în analiza critică a legislației pentru a combate mai eficient discursurile de ură și xenofobie etc.

1.3.5. Cauzele examinate de Consiliu cu privire la presupusa discriminare pe criteriu de opinie

Cauza 001/2013 pornită la plîngerea domnului R. S. către V. M. și D. R.

În plîngerea vizată, petiționarul susține, că este discriminat la locul de muncă de reclamați, care au calitatea de conducători, datorită diferențelor de opinie. Dumnealui, în special, arată, că reclamatul V. M. a promovat și continuă să promoveze în raport cu petiționarul o atitudine discriminatorie, la bază fiind opinia petiționarului și etnia sa, iar reclamatul D. R. a încurajat acțiunile de hărțuire prin inacțiune. Petiționarul invocă victimizare, hărțuire și segregare rasială. Consiliul, examinînd toate materialele cauzei, a constatat, că faptele prezentate în plîngere constituie hărțuire pe criteriul de opinie și a obligat reclamații să se abțină de încălcarea în continuare a dreptului petiționarului de a nu fi supus hărțuirii la locul de muncă, sugerîndu-le să întreprindă măsuri imediate pentru prevenirea și eliminarea hărțuirii la locul de muncă față de angajații MAI. În procesul examinării cauzei respective, s-a ridicat întrebarea privind rezonabilitatea excluderii angajaților civili din cadrul MAI din controlul Inspectoratului de Stat al Muncii. În acest scop, Consiliul a decis să înregistreze o notă de autosesizare privind controlul Art. 1 alin(5) din Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140 din 10.05.2001 prin prisma prevederilor Legii nr. 121 privind asigurarea egalității, cu informarea autorităților competente să depună puncte de vedere.

Cauza 012/2013 pornită la plîngerea domnului A. B. din numele membrilor asociației obștești "Mișcarea Refugiaților Transnistreni" către Primăria mun. Chișinău

În plîngerea vizată se invocă, că membrii asociației obștești "Mișcarea Refugiaților Transnistreni" sînt discriminați de Primăria mun. Chișinău, în baza criteriului de opinie, în acces la bunuri și servicii disponibile publicului, și anume, în realizarea dreptului de proprietate asupra spațiului locativ primit în calitate sa de persoana refugiată, intern deplasată din stînga Nistrului. Petiționarii susțin, că reclamatul continuă să promoveze în raport cu ei o atitudine discriminatorie, bazată pe criteriul protejat de opinie, solicitînd doar de la aceștia achitarea unei sume de bani pentru a obține în proprietate apartamentele în care locuiesc. Consiliul, examinînd toate materialele cauzei, a constatat, că faptele expuse în plîngere constituie discriminare pe criteriul de opinie în acces la bunuri și servicii disponibile publicului, și anume, în realizarea dreptului de proprietate asupra spațiului locativ, primit în calitate sa de persoană refugiată din stînga Nistrului. Reclamatul, Primăria mun. Chișinău, a fost obligat să întreprindă măsuri imediate pentru asigurarea realizării dreptului la proprietate asupra spațiului locativ în cauză, aflat în folosința petiționarilor în temeiul deciziilor irevocabile ale Curții Supreme de Justiție și ale hotărîrilor CEDO.

1.3.6. Cauzele examinate de Consiliu cu privire la presupusa discriminare pe criteriu HIV/SIDA

Cauza 021/2013 pornită la plîngerea doamnei R.Ț. către IMSP Spitalul Raional "Z" și Ministerul Sănătății al Republicii Moldova

În plîngerea vizată, petiționara pretinde că, în prezența durerilor prenatale, a fost discriminată în baza statutului său HIV pozitiv de IMSP Spitalul Raional "Z" cînd a solicitat să fie internată în secția de maternitate, fiind redirecționată pentru naștere la Institutul de Cercetări Științifice în domeniul Ocrotirii Sănătății Mamei și Copilului din mun. Chișinău. IMSP Spitalul "Z" nu i-a oferit nici un serviciu urgent de transportare pentru a ajunge în mun. Chișinău. Petiționara, de asemenea, susține că ordinul nr. 100 din 01 aprilie 2004 a Ministerului Sănătății al Republicii Moldova cu privire la profilaxia transmiterii materno-fetale a infecției HIV și organizarea profilaxiei specifice, care clasează unitățile teritorial-administrative după centrele de primire a nașterilor la femeile infectate cu HIV și organizează primirea nașterilor de la femeile gravide infectate cu HIV în Institutul de Cercetări Științifice în domeniul Ocrotirii Sănătății Mamei și Copilului din mun. Chișinău și Secția Sănătate mun. Bălți, este discriminatoriu față de femei HIV pozitiv. Consiliul, examinînd toate materiale a cauzei, a constatat, că faptele expuse în plîngere nu reprezintă discriminare pe criteriul HIV în acces la asistența medicală pentru naștere în IMSP Spitalul Raional "Z". Însă Consiliul a constatat, că Ordinul nr. 100 din 01.04.2004, cu privire la profilaxia transmiterii materno-fetale a infecției HIV și organizarea profilaxiei specifice, al Ministerului Sănătății este discriminatoriu față de femeile însărcinate HIV pozitiv. Drept urmare, Consiliul a obligat Ministerul Sănătății să abroge Ordinul vizat. În același timp, Consiliul, a ținut, cont de circumstanțele constatate în procesul examinării cauzei, a solicitat IMSP Spitalului Raional "Z" să instruiască personalul medical cu privire la

asigurarea egalității și prevenirea discriminării în prestarea serviciilor medicale pacienților fără deosebire în baza oricărui criteriu protejat indicat în Art. 1 alin(1) din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității.

1.4. Concluzii și recomandări:

Deși Parlamentul Republicii Moldova a îndeplinit angajamentul asumat în cadrul celei de-a 19-a sesiuni a Consiliului ONU pentru Drepturile Omului de a adopta legislația de anti-discriminare și de a institui o autoritate publică independentă în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, totuși, această legislație s-a dovedit a fi imperfectă și necesită să fie modificată.

- 1) Legea nu acordă protecție deplină tuturor persoanelor, care se adresează Consiliului și se consideră a fi victime a discriminării. Codul Contravențional al RM nu sancționează faptele de discriminare directă sau indirectă decât în cele trei domenii specifice: câmpul muncii, educație și acces la bunuri și servicii, segregare rasială, instigare la discriminare, victimizare și faptele de hărțuire în câmpul muncii de către celelalte persoane, decât de către angajator. În opinia Consiliului, ar fi oportun ca asemenea fapte să fie calificate drept contravenții administrative.
- 2) Există impedimente legislative ce țin de procedura examinării plîngerilor și autosesizărilor:
 - termenele prevăzute în lege sînt foarte restrînse, și nu permit posibilitatea amînării ședințelor de audieri pentru temeiuri obiectiv justificate;
 - unele cauze sînt de o așa complexitate sporită, încît necesită timp mai îndelungat pentru acumularea tuturor informațiilor necesare pentru a constata dacă situația examinată în cauză constituie sau nu discriminare;
 - în mai multe cazuri reclamații, persoanele despre care se presupune că au discriminat, împiedică activitatea Consiliului de examinare a plîngerii prin faptul că ignoră solicitarea de a prezenta informații, refuză în informația solicitată, refuză acces la informații echipelor de investigație la fața locului a Consiliului, ignoră recomandările Consiliului pentru eliminarea discriminării și asigurarea egalității, abuzează verbal angajații și membrii Consiliului cînd li se solicită informații pe caz, întreprind acțiuni de influențare a deciziilor Consiliului pe cazurile pendinte. Toate aceste acțiuni constituie contravenție, conform Art. 71² al Codului contravențional și în temeiul Art. 423⁵ Cod Contravențional, Art. 12 lit k) și n) Legea nr. 121 privind asigurarea egalității și pct 33-35 din Regulamentul Consiliului aprobat prin Legea nr. 298, membrii Consiliului întocmesc colegial procese-verbale contravenționale expediindu-le cu probe instanței de judecată pentru a decide asupra sancțiunii. Cu regret, judecătorii anulează aceste procese-verbale din motiv că Art. 423⁵ Codul contravențional nu prevede în mod expres că Consiliul are competența să constate contravenția din Art. 71² Cod

Contravențional. Această abordare este o împiedicare serioasă a activității Consiliului pentru că va face imposibilă examinarea plîngerilor și adoptarea soluțiilor pentru a atinge scopul Legii nr. 121 privind asigurarea egalității.

- în art. 14 lit. b) din Legea nr. 121/ 25.05.2012 și pct. 42 din Legea nr. 298/21.12.2012 nu se face diferența între "respingerea plîngerii" și "inadmisibilitatea plîngerii", deși aceste două noțiuni trebuie să fie diferențiate, atît în ceea ce privește procedura aplicării, cît și consecințele care urmează. Astfel, făcînd paralela cu procedura judecării cauzelor la CtEDO, plîngerea se declară *inadmisibilă*, dacă ea nu corespunde criteriilor de admisibilitate a plîngerii, pe cînd *respingerea* plîngerii are loc doar după ce această a trecut procedura admisibilității (a fost declarată admisibilă), și a fost examinată de Curte, însă aceasta nu a constatat violarea dreptului garantat de Convenție. Ar fi corect din punct de vedere juridic, ca și în lege să fie reglementate aparte aceste două proceduri "admisibilitatea plîngerii" și "respingerea plîngerii", fiind stabilite temeuri diferite, acte diferite ale Consiliului prin care să se dispună inadmisibilitatea (fie rezoluție, fie încheiere) sau respingerea plîngerii (decizia), precum și consecințe juridice diferite ale acestor proceduri;
- nu este clară prevederea inclusă în art. 14 lit. c) din Legea nr. 121/25.05.2012, care stabilește: „Consiliul va respinge plîngerea dacă aceasta este o plîngere repetată care nu conține informații și dovezi noi”. Interpretînd norma nominalizată, ajungem la concluzie, că în cazul în care la Consiliu se adresează în mod repetat aceleași persoane, cu aceeași plîngere (aceiași obiect), împotriva acelorași reclamați, însă prezintă și probe noi, Consiliul nu este în drept să nu examineze plîngerea respectivă, și trebuie să emită o nouă decizie. În ipoteza în care o nouă decizie contravine deciziei anterioare pe aceeași plîngere, ar trebui ca legea să prevadă procedura anulării deciziilor proprii de către Consiliu, însă, conform legii, anularea propriei decizii este posibilă doar în cazul atacării deciziei printr-o scrisoare prealabilă în cadrul procedurii contenciosului administrativ – aceasta constituind o cale de atac a deciziei, care depinde doar de voința părții în proces, nu și de voința Consiliului. Legea nu prevede alte temeuri de anulare a propriilor decizii de către Consiliu. În afară de aceasta, aplicarea normei conținute în art. 14 lit. c) din Legea nr. 121/25.05.2012 poate duce la emiterea mai multor decizii, cu forța juridică egală, asupra uneia și aceeași plîngeri, creînd confuzii în ceea ce privește executarea deciziilor respective. Considerăm, că ar fi mai benefic pentru petiționari, să fie prevăzută procedura revizuirii deciziilor Consiliului, cu condiția, că partea în proces să prezinte o informație nouă care nu-i era cunoscută și nici nu-i putea fi cunoscută din motive independente de voința sa, și că o asemenea decizie nu a fost contestată în instanța de judecată (această din urmă condiție este necesară pentru a evita dublarea procedurilor de revizuire în Consiliu și în instanța de judecată). O asemenea modificare ar înlătura dublarea deciziilor Consiliului cu privire la aceeași plîngere, precum și ar institui o procedură corespunzătoare de anulare a deciziilor revizuite;

3) Legislația privind contestarea deciziilor Consiliului și a proceselor-verbale de constatare a contravențiilor administrative date în competența Consiliului este difuză. Pe de o parte, deciziile Consiliului pot fi contestate doar în ordinea contenciosului administrativ, fapt prevăzut expres în pct. 65 din Legea nr. 298. Pe de altă parte, conform Codului Contravențional, procesul-verbal de constatare a contravenției administrative poate fi contestat în ordinea contravențională. Însă, procesul-verbal de constatare a contravențiilor administrative date în competența Consiliului se întocmește doar în baza deciziei Consiliului. Prin urmare, din punct de vedere juridic, ar fi corect, ca procesul-verbal de constatare a contravenției, în cazul în care a fost întocmit fără încălcări procedurale, să fie anulat doar în cazul anulării deciziei în baza căreia s-a întocmit procesul-verbal respectiv. Însă, în realitate, apare o situație, în care și instanța de contencios administrativ, și instanța contravențională poate să se expună asupra fondului deciziei, dând soluții diferite, ceea ce nu este admisibil. Pe de altă parte, în cazul în care persoana care contestă decizia Consiliului în baza căreia i s-a întocmit procesul-verbal de constatare a contravenției administrative, așteaptă pînă cînd instanța de contencios administrativ să se expună asupra deciziei Consiliului, termenul de 15 zile pentru contestarea procesului-verbal de constatare a contravenției expiră, și prin urmare, procesul-verbal urmează să fie aplicat persoanei. În acest context, în opinia Consiliului, ar fi oportun să fie introduse modificările în Codul Contravențional al RM, prin care să fie prevăzut dreptul Consiliului de a aplica sancțiuni contravenționale pentru acțiuni discriminatorii și pentru împiedicarea activității Consiliului, pe care persoana să le conteste (și decizia și procesul-verbal contravențional) doar în procedura contravențională. În cazul cînd Consiliul nu aplică sancțiuni contravenționale, persoana să poată la dorință contesta decizia Consiliului în contenciosul administrativ.

2. REALIZAREA PROCESULUI DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A CONSILIULUI PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

Chiar de la bun început, în perioada de inițiere a activității, Consiliul a fost susținut de mai mulți parteneri de dezvoltare (Anexa 3).

Astfel, încă în iulie-august 2013, cu susținerea Oficiului Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR) a fost analizată situația privind existența condițiilor necesare pentru inițierea funcționării Consiliului, au fost identificate necesitățile de dezvoltare a Consiliului, a fost elaborată structura Consiliului și a fost elaborat Planul de inițiere a activității acestuia. De menționat, că PNUD Moldova a alocat local pentru întâlnirile și ședințele membrilor Consiliului, care în acel timp nu dispunea încă de oficiu.

În august-septembrie 2013, cu susținerea Oficiului Consiliului Europei în Republica Moldova au fost elaborate un șir de documente necesare de a fi prezentate la Cancelaria de Stat și la Ministerul Finanțelor pentru a începe finanțarea Consiliului. Astfel, au fost elaborate: Statul de personal și Schema de încadrare, devizul de cheltuieli pentru 4 luni ai anului 2013, proiectul bugetului pentru 2014, programul de dezvoltare strategică pe termen mediu, 2014 – 2016 (Anexa 1). Documentele au fost prezentate la Comisia de avizare, din cadrul Cancelariei de Stat, Statul de personal, fiind avizat la 20 august 2013. Devizul de cheltuieli și proiectul bugetului au fost prezentate la Ministerul Finanțelor la 10.09.2013.

În noiembrie-decembrie 2013, cu susținerea Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova au fost elaborate documente manageriale absolut necesare pentru a elabora fișele de post și a iniția procesul de recrutare și angajare a personalului în subdiviziunile Aparatului administrativ. Astfel, au fost elaborate regulamente de organizare și funcționare a subdiviziunilor structurale din cadrul Aparatului administrativ. Pentru membrii Consiliului a fost organizate ateliere în domeniul organizării și desfășurării procesului de recrutare și selecție a personalului. De asemenea, a fost elaborat Regulamentul privind cooperarea Consiliului cu organizațiile societății civile și experții independenți și au fost întreprinși primii pași pentru stabilirea relațiilor respective.

De menționat că, Oficiului Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR) și Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova (PNUD Moldova) au asigurat traducători pentru traducerea atât orală/simultană în cadrul ședințelor de audieri, cât și traducerea deciziilor și altor materiale ale Consiliului în limbile rusă și engleză. De asemenea, ambele organizații menționate au acordat Consiliului, pe parcursul anului 2013, consultații la fiecare solicitare a acestuia.

Au fost realizate activități de dezvoltare profesională atât a membrilor Consiliului, cât și a funcționarilor publici din aparatul administrativ.

De asemenea, în anul 2013 au fost planificate și realizate următoarele acțiuni de inițiere a activității Consiliului:

2.1. Asigurarea condițiilor fizice

La 16 septembrie 2013 Cancelaria de Stat a alocat Consiliului un sediu din 8 birouri cu suprafața totală de 196,5 m² de la etajul 6 al clădirii situate pe bd. Ștefan cel Mare, 180. Încăperile au fost primite fără inventar.

Au fost efectuate lucrări de reparație a căii de acces (pandus-ului) la intrare în clădire.

Au fost procurate 2 autoturisme: universal și minivan.

Au fost contractate servicii de acces la internet, Wi-Fi, telefonie fixă și mobilă, a fost efectuată abonarea la reviste și ediții periodice de specialitate.

Pe parcursul a 3 luni a fost procurată (prin 4 licitații și 2 proceduri prin cererea ofertelor de preț) mobila și echipamentul necesar pentru amenajarea a 14 locuri individuale de muncă și a sălii pentru ședințele Consiliului. Pentru 2014 este planificată amenajarea a încă 11 locuri de muncă, dotarea sălii de conferințe cu tehnică specială de monitorizare a audierilor prin supraveghere video, înregistrări audio, sonorizare și protocolare a ședințelor și de petrecere a conferințelor, meselor rotunde, instruirilor etc.

De menționat, că deoarece este interzis accesul la veceul de la etajul 6 al clădirii și în toată clădirea nu există nici un veceu amenajat pentru persoanele cu dizabilități, administrației clădirii i s-a propus de a amenaja un veceu pentru persoanele cu dizabilități la etajul unu al clădirii.

De asemenea, pentru securizarea datelor atribuite la secretul de stat și a datelor cu caracter personal, birourile Consiliului urmează să fie dotate cu sisteme tehnice care ar permite limitarea accesului în ele a persoanelor străine.

2.2. Asigurarea cu personalul necesar

Personalul-limită al aparatului administrativ al Consiliului în număr de **20** de unități a fost aprobat prin Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, art.1 b).

Structura aparatului administrativ, aprobată de Consiliu include următoarele subdiviziuni:

- Direcția juridică – 5 persoane;
- Direcția politici nediscriminare – 5 persoane;
- Serviciul promovare politici nediscriminare – 2 persoane;
- Serviciul cooperare cu organizații naționale și internaționale – 2 persoane;
- Secretariatul – 2 persoane;
- Serviciul resurse umane – 2 persoane;

- Serviciul economie și finanțe – 1 persoană.

Este prevăzut că aparatul administrativ va fi condus de un șef aparat cu statut de șef direcție generală.

Pe parcursul anului 2013 au fost angajate **9** persoane, inclusiv 1 persoană prin transfer, 6 persoane prin concurs și 2 persoane prin contract individual de muncă.

Pentru organizarea concursurilor au fost elaborate, conform prevederilor cadrului normativ în vigoare și specificului activității în Consiliu, avize de organizare a concursurilor, bibliografii pentru fiecare concurs/fiecare funcție vacantă, seturi de lucrări/probe practice, studii de caz și întrebări pentru interviuri.

La concursurile organizate în perioada de raportare au depus dosare de participare **31** persoane. În rezultatul concursurilor au fost angajați doar **6** funcționari publici, dintre care 1 la funcția de conducere (șef Serviciu resurse umane) și 5 – la funcții publice de execuție, 4 dintre ei fiind debutanți. Pentru funcționarii publici debutanți a fost elaborat Ghidul noului angajat și Programul individual de desfășurare a perioadei de probă.

În prezent sunt completate doar **2** din **7** subdiviziuni ale aparatului administrativ: Secretariatul și Serviciul economie și finanțe. Printre cauzele situației create pot fi menționate:

- nivelul scăzut de pregătire a specialiștilor în domeniul prevenirii și eliminării discriminării;
- nivelul jos de cunoaștere, în primul rând de către absolvenții facultăților de drept, a standardelor și practicilor în domeniu;
- salariile foarte joase pentru funcționarii publici, îndeosebi, a celor începători/debutanți.

De menționat că, reieșind din numărul foarte mic al unităților de personal, în structura aparatului administrativ nu a fost prevăzută nici o unitate care ar asigura logistica Consiliului. Aceasta nu permite soluționarea corectă și la timp a chestiunilor privind răspunderea materială, deservirea tehnică a sistemului IT, duce la tergiversarea procurării serviciilor de creare a site-ului Consiliului etc.

În 2014, chiar la început de an, urmează de examinat situația creată și de găsit posibilitate de a angaja în aparatul administrativ o persoană cu atribuții și responsabilități în domeniul logisticii.

2.3. Finanțarea activității

Pentru 4 luni ale anului 2013, pentru necesitățile Consiliului, au fost prevăzute mijloace financiare în sumă de 1885,6 mii lei¹¹. Mai jos este reflectat gradul de executare a bugetului:

(mii lei)

¹¹ Precizat conform modificărilor operate în Legea bugetului de stat pentru anul 2013, nr. 249 din 02 noiembrie 2012, prin Legea nr. 277 din 15 noiembrie 2013.

Indici	Precizat pe an	Finanțat pe an	Cheltuieli efective	Datorii	
				Debitoare	Creditoare
Cheltuieli, total:	1885,6	1659,8	1775,0	0,3	152,7
Cheltuieli de personal, inclusiv:	150,0	149,8	207,9	-	58,0
Retribuirea muncii	122,3	122,3	167,1	-	44,8
Contribuții BASS	24,00	23,9	36,4	-	12,4
Primele de asigurare medicală	3,7	3,6	4,4	-	0,8
Plata pentru mărfuri și servicii	415,6	415,6	386,8	0,3	8,8
Deplasări	2,1	2,1	2,1	-	
Transferuri către populație (indemnizația membri consiliu)	90,1	90,1	90,3	-	0,2
Procurarea mijloacelor fixe	1227,8	1002,2	1087,9	-	85,7

2.4. Dezvoltarea competențelor profesionale

Luînd în considerare domeniul și specificul activității Consiliului, în 2013 au fost organizate 5 vizite de studiu și participări la diferite activități organizate în alte țări a membrilor Consiliului:

Activitatea	Organizare. Finanțare	Locul desfășurării	Perioada de desfășurare	Participanții
1. Seminar pentru organisme naționale specializate pentru combaterea rasismului și a discriminării rasiale	Organizare – Comisia europeană împotriva rasismului și intoleranței (ECRI). Finanțare – Consiliul Europei	Strasbourg, Franța	30-31 mai	Doina Ioana Străisteanu Oxana Gumennaia
2. Vizită de lucru la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România	Organizare – Asociația pentru Politică Externă (APE), Centrul Român pentru Politici Externe (CRPE). Finanțare – Asociația pentru Politică Externă	București, România	18-19 iunie	Oxana Gumennaia Ian Feldman Andrei Brighidin

Activitatea	Organizare. Finanțare	Locul desfășurării	Perioada de desfășurare	Participanții
3. Vizită de studiu la Institutul de Monitorizare a Drepturilor Omului din Lituania	Organizare– Institutul de Monitorizare a Drepturilor Omului din Lituania. Finanțare – Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova (PNUD Moldova).	Vilnius, Lituania	24-28 septembrie	Oxana Gumennaia Lucia Gavriliță Andrei Brighidin Ian Feldman
4. Conferința trilaterală „Protecția datelor cu caracter personal și politica nediscriminare”	Organizare și finanțare – Fundația Germană pentru Cooperare Juridică Internațională	Kiev, Ucraina	25-27 noiembrie	Oxana Gumennaia
5. Conferința regională „Implementarea Convenției Internaționale privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități: Lecții din Țările din regiunea Caucazului de Sud și Moldova și căile de parcurs”	Organizare și finanțare – Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului din regiunea Caucazului de Sud (UN OHCHR)	Tbilisi, Georgia	12 – 13 decembrie	Doina Ioana Străisteanu Marina Meșter, consultant superior în cadrul Direcției Juridice

De asemenea, în această perioadă au fost organizate **5** activități de instruire externă și internă organizate pentru membrii Consiliului și colaboratorii aparatului administrativ:

Activitatea	Organizare. Finanțare	Locul desfășurării	Perioada de desfășurare	Participanții
1. Training „Orientarea sexuală, identitatea de gen, stereotipuri, stigmă, discriminare”	Organizare și finanțare – Centrul de informare Genderdoc-M	Chișinău	30 iulie	Oxana Gumennaia
2. Curs de formare a formatorilor „Asigurarea egalității și eliminarea nediscriminării”	Organizare și finanțare – Oficiul Consiliului Europei în Chișinău	Chișinău	11-14 noiembrie 18-21 noiembrie 7-10 decembrie	Doina Ioana Străisteanu (formator) Oxana Gumennaia
3. Training „Strategii de litigare a cazurilor de discriminare față de persoanele LGBT”	Organizare și finanțare – Centrul de informare Genderdoc-M	Chișinău	3 decembrie	Dmitrii Russu Marina Meșter Elena Bumbu Tatiana Camincean Camelia Alexandrina Grosu

Activitatea	Organizare. Finanțare	Locul desfășurării	Perioada de desfășurare	Participanții
4. Training privind anti-discriminarea	Organizare și finanțare – Ambasada Statelor Unite ale Americii în Republica Moldova	Chișinău	5-6 decembrie	Oxana Gumennaia Doina Ioana Străisteanu Ian Feldman Andrei Brighidin Lucia Gavrilă Dmitrii Russu Tatiana Camincean Marina Meșter Elena Bumbu Camelia Alexandrina Grosu
5. Instruire în domeniul anti-discriminare pentru juriști și avocați	Organizată și finanțată de către Fundația Soros, în cadrul Programului Egalitate și Participare Civică	Chișinău	7-8 decembrie 12-14 decembrie	Dmitrii Russu Elena Bumbu

Pentru anul 2014 se prevede elaborarea și realizarea unui program de instruire a membrilor Consiliului și a personalului din aparatul administrativ cu scopul de a dezvolta abilitățile necesare de a-și planifica și a realiza activitatea proprie, de a elabora proiecte de acte normative, de a examina petițiile etc.

De asemenea, este necesar de a prevedea activități de instruire în țară și peste hotare cu invitarea specialiștilor în domeniul discriminării pentru transfer de noi metode de lucru în domeniu, practici de nediscriminare.

2.5. Reglementarea funcționării

Pentru eficientizarea procesului de susținere a activității membrilor Consiliului au fost elaborate următoarele documente manageriale:

- 1) Regulamentul de organizare și funcționare a aparatului administrativ;
- 2) Regulamentul intern al aparatului administrativ;
- 3) 7 regulamente de organizare și funcționare a subdiviziunilor din cadrul aparatului administrativ.

De menționat că, în prezent, încă nu toate funcțiile din cadrul aparatului administrativ au fișe de post definitivite. Acest lucru urmează să fie realizat la începutul anului 2014.

De asemenea, în cazul în care va fi modificată Structura aparatului administrativ pentru a introduce funcția de responsabil pentru logistică, va trebui de modificat/actualizat într-o anumită măsură și regulamentele unor subdiviziuni și unele fișe de post.

3. PRIORITĂȚI ȘI PROPUNERI PENTRU ANUL 2014

Pentru anul 2014 Consiliul și-a trasat o serie de priorități care vizează realizarea atribuțiilor de bază ale Consiliului și dezvoltarea aparatului administrativ.

1. În domeniul prevenirii și eliminării discriminării și asigurării egalității

Modelarea și influențarea legislației, politicilor și practicelor pentru prevenirea și combaterea adecvată a discriminării;

- Examinarea a cel puțin 10 acte normative și documente de politici în vigoare din perspectiva egalității și nediscriminării (cu atenție asupra impactului asupra grupurilor vulnerabile);
- Elaborarea propunerilor și recomandărilor pentru cel puțin 25% din avize la proiecte de acte normative;
- Înaintarea a cel puțin 2 proiecte de politici către autoritățile publice centrale.

Creșterea gradului de abilitare juridică a populației pentru a-și revendica dreptul la egalitate și nediscriminare, preponderent în rândurile grupurilor sociale vulnerabile

- Edificarea a cel puțin 10 parteneriate cu organizațiile neguvernamentale și alți actori din țară pentru abilitarea juridică a populației în domeniul nediscriminării;
- Consolidarea prezenței Consiliului în regiuni;
- Implementarea unei campanii ample de promovare a diversității și oportunităților egale, inclusiv a modului de depunere a petițiilor către Consiliu;
- Edificarea a cel puțin 2 parteneriate cu organizații internaționale specializate în domeniul prevenirii și combaterii discriminării.

Prevenirea holistică a discriminării

- Elaborarea a cel puțin 3 recomandări metodice pentru autorități publice și alți actori pentru prevenirea discriminării și asigurarea oportunităților egale;
- Efectuarea a cel puțin 25 vizite pentru monitorizarea gradului de implementare a recomandărilor Consiliului;
- Desfășurarea activităților de instruire a autorităților publice pentru prevenirea adecvată a discriminării.

Repunerea în drepturi a persoanelor care au avut de suferit în urma activităților discriminatorii comise de autorități publice și alți actori

- Examinarea a 100% din numărul total de plângeri parvenite;
- Medierea cu succes a cel puțin 50% din cazuri
- Identificarea cauzelor cu impact colectiv și inițierea acțiunilor corespunzătoare pentru soluționarea acestora
- Examinarea gradului de satisfacție a beneficiarilor privind serviciile oferite de Consiliu

2. În domeniul organizării și funcționării Consiliului:

- Modificarea Structurii aparatului administrativ: introducerea unei unități care ar asigura logistica Consiliului.
- Urgentarea procesului de definitivare a fișelor de post și a actelor interne de reglementare privind organizarea și funcționarea subdiviziunilor.
- Utilizarea portalului Cancelariei de Stat www.cariere.gov.md pentru plasarea anunțurilor privind funcțiile publice vacante din cadrul aparatului administrativ.
- Identificarea necesităților individuale și colective de dezvoltare profesională a angajaților aparatului administrativ și elaborarea Planului anual de instruire.

Anexa 1. Program de dezvoltare strategică a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității pentru anii 2014 - 2016

Prioritate:	Protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului	Surse:	Programul de activitate al Guvernului „Integrarea Europeană: Libertate, Democrație, Bunăstare”, 2013-2014
Program:	Constituționalitate (CBTM, cod 04)		
Scopul programului /obiectivul strategic:	Implementarea Legii cu privire la asigurarea egalității și a legislației secundare, inclusiv asigurarea funcționalității adecvate a Consiliului pentru prevenirea și combaterea discriminării		
Subprogram:	Protecție împotriva discriminării” (CBTM, cod 0403)		
Scopul subprogramului:	Asigurarea protecției împotriva discriminării, asigurarea egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării		

Obiective PDS	Indicatori de performanță (de rezultat)	Ținta inițială	Ținta dorită	Responsabil	Perioada de implementare	Instrumente	Surse de finanțare
1. Modelarea și influențarea legislației, politicilor și practicilor pentru prevenirea și combaterea adecvată a discriminării	Numărul de acte normative și documente de politici în vigoare examinate din perspectiva egalității și nediscriminării (cu atenție asupra impactului asupra grupurilor vulnerabile)	0	60	Direcția politici nediscriminare	2014-2016	Elaborarea metodologiei de examinare a proiectelor de legi și a documentelor de politici din perspectiva egalității și nediscriminării Instruirea membrilor Consiliului și a	Bugetul CBTM Surse extrabuget

Obiective PDS	Indicatori de performanță (de rezultat)	Ținta inițială	Ținta dorită	Responsabil	Perioada de implementare	Instrumente	Surse de finanțare
	Rata avizelor la proiecte de acte normative cu propuneri, recomandări	0	25%			Aparatului administrativ în baza metodologiei elaborate	are
	Numărul de proiecte de politici înaintate APC	0	10			Elaborarea și implementarea planului de advocacy și politici publice în domeniul nediscriminare	
2. Creșterea gradului de abilitare juridică a populației pentru a-și revendica dreptul la egalitate și nediscriminare, preponderent în rândurile grupurilor sociale vulnerabile	Rata de beneficiari care consideră că au obținut cunoștințe noi în domeniul egalității și nediscriminării grație activităților Consiliului	0	20%	Serviciul promovare politici nediscriminare	2014-2016	Planificarea și realizarea măsurilor de propagare a informațiilor și cunoștințelor în domeniul egalității și nediscriminării, preponderent în rândurile grupurilor vulnerabile Consolidarea prezenței Consiliului în regiuni	Bugetul CBTM Surse extrabugetare
	Numărul de parteneriate edificate cu OSC, mass-media și alți actori din țară pentru abilitarea juridică a populației în domeniul nediscriminării	0	30				
	Numărul de parteneriate edificate cu organizații internaționale	0	10				
3. Prevenirea holistică a discriminării	Numărul de recomandări metodice elaborate și remise în adresa autorităților publice și altor actori pentru prevenirea discriminării	0	9	Direcția Juridică	2014-2016	Elaborarea procedurilor interne privind organizarea vizitelor de monitorizare, raportarea, elaborarea recomandărilor; Instruirea personalului în baza instrumentelor elaborate Instruirea autorităților publice pentru	Bugetul CBTM Surse extrabugetare
	Numărul de vizite efectuate pentru monitorizarea gradului de implementare a recomandărilor	0	108				

Obiective PDS	Indicatori de performanță (de rezultat)	Ținta inițială	Ținta dorită	Responsabil	Perioada de implementare	Instrumente	Surse de finanțare
	Consiliului					prevenirea adecvată a discriminării	
	Numărul de rapoarte elaborate în urma fiecărei vizite	0	108				
4. Repunerea în drepturi a persoanelor care au avut de suferit în urma activităților discriminatorii comise de autorități publice și alți actori	Rata plângerilor examinate din numărul total de plângeri parvenite	0	100%	Membrii Consiliului	2014-2016	Elaborarea instrucțiunilor interne privind managementul plângerilor, medierea inițierea cauzelor strategice, reprezentarea în instanță, comunicarea asertivă	Bugetul CBTM Surse extrabugetare
	Ponderele cazurilor mediate cu succes	0	50%	Direcția Juridică			
	Ponderele cauzelor cu impact colectiv soluționate în favoarea grupurilor vizate	0	50%	Direcția politici Nediscriminare			
	Rata de satisfacție a beneficiarilor privind serviciile prestate de către Consiliu	0	80%				
5. Consolidarea continuă a capacităților instituției pentru a răspunde mai bine necesităților beneficiarilor	Gradul de dotare a Consiliului cu tehnica și echipamentul necesar	0	100%	Șeful Aparatului	2014-2016	Asigurarea condițiilor fizice pentru activitatea Consiliului	Bugetul CBTM Surse extrabugetare
	Rata documentelor manageriale aplicate	0	100%	SRU			
	Gradul de asigurare cu personal calificat	0	100%				

Obiective PDS	Indicatori de performanță (de rezultat)	Ținta inițială	Ținta dorită	Responsabil	Perioada de implementare	Instrumente	Surse de finanțare
	Gradul de satisfacție a personalului	0	90%			dezvoltarea acestuia	

Anexa 2. Memorandum privind evaluarea legislației și a practicilor referitoare la infracțiunile motivate de prejudecată



Memorandum.doc

Anexa 3. Partenerii care au contribuit la inițierea activității Consiliului

Consiliul aduce mulțumiri tuturor actorilor care au contribuit la inițierea activității sale. Lista instituțiilor și organizațiilor este prezentată mai jos.

- Parlamentul Republicii Moldova, Comisia drepturile omului și relații interetnice
- Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR)
- Oficiul Consiliului Europei în Republica Moldova
- Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova (PNUD Moldova)
- Coaliția Nediscriminare (CND)
- Centrul de Resurse Juridice din Moldova
- Fundația Est-Europeană din Moldova
- Fundația Soros-Moldova
- Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene al Republicii Moldova
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România (CNCD)
- Oficiul Ombudsmanului din Lituania (Office of the Equal Opportunities Ombudsperson)