

## CONSOLIDAREA SISTEMULUI INSTITUȚIONAL DE PREVENIRE ȘI COMBATERE A DISCRIMINĂRII

*Acest suport de curs a fost realizat cu sprijinul Uniunii Europene prin Instrumentul European pentru Democrație și Drepturile Omului (IEDDO). Conținutul acestui suport de curs reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor și nu reflectă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.*

## **Echipa Proiectului**

### **Republica Moldova, Institutul de Politici Publice, [www.ipp.md](http://www.ipp.md)**

Str. Pușkin 16/1, Chișinău, MD 2012, Telefon și Fax: (373 22) 276 -786,

- **Arcadie Barbaroșie**, Coordonator de Proiect
- **Uțica Stella**, Asistentă de Proiect

### **Republica Moldova, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md)**

Bd. Ștefan cel Mare și Sfint nr. 180, of. 600, Chișinău, MD-2004,

Telefon și Fax: (373 22) 212-817

- **Ian Feldman**, Expert antidiscriminare
- **Andrei Brighidin**, Expert antidiscriminare

### **România, Institutul pentru Politici Publice, [www.ipp.ro](http://www.ipp.ro)**

Str. Braziliei 13, București, 011781, Telefon și Fax: (0040) 21 212 31 26

- **Elena Tudose**, Trainer antidiscriminare
- **Adrian Moraru**, Expert antidiscriminare

### **România, Consiliul național pentru combaterea discriminării, [www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)**

Str. Piata Valter Maracineanu, nr 1-3, Bucuresti, sector 1, 010155,

Telefon: (0040) 21 312.65.78, Fax: (0040) 21 312.65.85

- **Mădălina Raluca Roșu**, Trainer antidiscriminare
- **Bogdan Baldovin**, Asistent Suport Tehnic

## **Cuprins**

|  |    |
|--|----|
| <i>I. Introducere</i> .....  | 4  |
| <i>II. Analiza sistemului anti-discriminare din Republica Moldova</i> .....  | 5  |
| <i>III. Forme ale discriminării</i> .....  | 14 |
| <i>IV. Criterii de discriminare</i> .....  | 20 |
| <i>V. Proceduri de soluționare a cazurilor de discriminare</i> .....   | 24 |
| <i>VI. Probele în materia nediscriminării</i> .....  | 28 |
| <i>VII. Sistemul de remedii și sancțiuni în Moldova, raportat la standardele minime</i> .....                                      | 32 |
| <i>VIII. Organisme de promovare și implementare a egalității de tratament – instituția de egalitate în Republica Moldova</i> ..... | 34 |
| <i>X. Rolul societății civile în crearea și funcționarea sistemului antidiscriminare</i> .....                                     | 44 |
| <i>X. Jurisprudența CPPEDAE</i> .....  | 45 |
| <i>XI. Studii de caz</i> .....   | 50 |
| <i>XII. Bibliografie</i> .....   | 53 |

## I. Introducere

---

Sistemul anti-discriminare are un rol fundamental în organizarea societăților bazate pe principiile democratice, iar afirmarea acestor valori presupune un efort permanent în implementarea și menținerea principiului egalității și nediscriminării în cultura organizațională a unui stat. Republica Moldova se confruntă cu provocări și necesități reale în crearea și implementarea efectivă a unui sistem anti-discriminare.

Prevenirea și combaterea discriminării reprezintă o obligație de bază a Republicii Moldova, asumate odată cu ratificarea de către Republica Moldova a tratatelor internaționale și regionale în domeniul drepturilor omului, respective odată cu adoptarea Constituției din 29 iulie 1994. Adoptarea cadrului legal și crearea mecanismelor propice de combatere a discriminării este și o precondiție fundamentală pentru integrarea în Uniunea Europeană, fiind expres menționată în majoritatea acordurilor bilaterale dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană.

După o perioadă îndelungată de discuții și negocieri, la 25 mai 2012 Parlamentul Republicii Moldova a adoptat *Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității*. Crearea instituției de egalitate în Republica Moldova a creat premise pentru amplificarea eforturilor de combatere a discriminării și pentru dezvoltarea potențialului acestei instituții, inclusiv prin expunerea acesteia la experiența României, prin sprijinirea în procesul de instruire a personalului, prin facilitarea dialogului cu organizațiile de profil din regiune, precum și prin alte acțiuni de suport relevante.

În acest context, scopul prezentului material este să realizeze o evaluare a sistemului anti-discriminare din perspectiva standardelor minime internaționale, să identifice dificultățile și provocările întâlnite în procesul de creare, dezvoltare și consolidare a acestui sistem, respectiv să formuleze soluții concrete în depășirea acestor obstacole. Studiul examinează cadrul legislativ și instituțional din Republica Moldova în domeniul nediscriminării, jurisprudența Consiliului și a instanțelor de judecată în materia nediscriminării și colaborare cu organizațiile neguvernamentale și partenerii de dezvoltare.

Evoluția legislației și a jurisprudenței legate de implementarea principiului egalității și nediscriminării cunoaște o dinamică semnificativă în ultimii ani, atât la nivel internațional, cât și în sistemul de drept intern al statelor. Principalii beneficiari ai prezentei analize sunt Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității din Republica Moldova (în continuare CPPEDAE). Analiza constituie un instrument util și pentru autorități publice și societatea civilă din Moldova.

## II. Analiza sistemului anti-discriminare din Republica Moldova

---

Funcțiile sistemelor anti-discriminare sunt complexe. Recunoașterea și conștientizarea importanței implementării efective a dreptului nediscriminării reprezintă un factor decisiv în creionarea de strategii în domeniu, dar și în convingerea factorilor cheie dintr-o societate de a deveni parteneri reali în implementarea principiului egalității și nediscriminării în propria cultură organizațională. De ce este necesar să implementăm efectiv sisteme anti-discriminare? Cel mai uzual răspuns întâlnit este legat de faptul că gradul de implementare al dreptului nediscriminării a devenit unul dintre principalii indicatori în evaluarea nivelului de respectare a drepturilor omului în societățile moderne, dar și criteriu de admitere în structuri internaționale sau de asigurare a liberei circulații pe teritoriul altor state.

Importanța implementării unor sisteme anti-discriminare efective rezidă însă, într-o serie de alte necesități decât cele legate de relațiile internaționale, cum ar fi:

- principiul egalității și nediscriminării constituie una din condițiile imanente a respectării dreptului la demnitate umană. Principala funcție a dreptului la demnitate umană este asigurarea egalității și nediscriminării persoanelor. Astfel, statul, în calitatea sa de autoritate publică și legiuitor, are obligația legală și morală, să asigure un tratament egal tuturor persoanelor care se află pe teritoriul său;<sup>1</sup>

- respectarea principiului egalității și nediscriminării reprezintă o condiție de legalitate în procesul de adoptare a legilor, actelor normative sau a oricăror alte reglementări;

- este o cerință procedurală – măsură a exercitării drepturilor fundamentale, principiul trebuie respectat în procedura de exercitare a oricărui drept;<sup>2</sup>

- dreptul nediscriminării are aplicabilitate largă, acesta poate fi invocat în relația dintre entități private, cum ar fi angajatori, persoane juridice de drept privat și persoane fizice;<sup>3</sup>

- aplicarea efectivă a dreptului nediscriminării constituie un factor de limitare a corupției.<sup>4</sup> Astfel, definiția actelor de corupție este strâns legată de violarea principiului non-discriminării: “actele de corupție sunt caracterizate prin încălcarea de către un funcționar public a unor norme de non-discriminare, cu scopul de a obține avantaje particulare;”<sup>5</sup>

- principiul nediscriminării comportă o funcție de etică, de morală într-o economie de piață, în sensul prevenirii sau limitării consecințelor inechităților sociale;<sup>6</sup>

- egalitatea și nediscriminarea sunt valori care asigură diversitatea, condiție a exprimării inovației și creativității în științe, educație, cultură și economie. Societățile cu un nivel ridicat de implementare a principiului non-discriminării sunt mai performante;<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Gábor, Halmai, Gábor-Attila, Tóth, *Emberi Jogok – Drepturile omului – Tratat*, Editura Osiris 2003, pag. 362.

<sup>2</sup> Csaba Ferenc, Asztalos în publicația CNCD, *Dreptul la egalitate și nediscriminare în administrarea justiției – Manual de pregătire*, 2012, pag. 17, accesat pe <http://www.cncd.org.ro/publicatii/Studii-3/>

<sup>3</sup> Shiek, Dagmar; Waddington, Lisa; Bell, Mark, *Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007, pag. 2.

<sup>4</sup> You, Jong-Sung, “*Corruption as Injustice*”, University of California, Prepared for delivery at the 2007 Annual Meeting of the American Political Science Association, August 30<sup>th</sup>-September 2<sup>nd</sup>, 2007, pag. 8-9.

<sup>5</sup> Oskar Kurer, “Corruption: An Alternative Approach to Its Definition and Measurement,” *Political Studies* 53 (2005): 222-239.

<sup>6</sup> Sandel, Michael J., *What Money Can't Buy, The Moral Limits of Markets*, Farrar, Straus and Giroux, New York, 2012, pag. 8-11.

- costurile economice, sociale și culturale ale discriminării sunt substanțial mai mari decât implementarea efectivă a non-discriminării (cu titlul de exemplu: costurile aferente excluderii romilor din România sunt de 887 de milioane de EUR pe an pierderi de productivitate, respectiv pierderile fiscale de 202 milioane de EUR pe an).<sup>8</sup>

Așadar, sistemele anti-discriminare au funcții foarte practice într-o societate, implementarea lor efectivă se poate atinge doar prin dezvoltarea, adoptarea acesteia ca **principiu fundamental și de facto al culturii organizaționale a unei societăți**. Atingerea acestui deziderat presupune un efort conștient, permanent și asumat al fiecărui membru al societății.

### **Izvoarele de drept în materia nediscriminării**

Prin izvoare de drept, în general, înțelegem forma exterioară de exprimare a dreptului, sursă creatoare nemijlocită de drept.<sup>9</sup> După sursa lor, distingem între **izvoare externe** și **izvoare interne** de dreptul nediscriminării. De asemenea, după exprimarea lor le clasificăm ca surse formale sau materiale.

#### **Izvoarele externe**

Sunt convențiile și tratatele la care Republica Moldova este parte, unde distingem între instrumente globale și regionale. Tratatele și convențiile internaționale sunt izvoare externe doar din perspectiva sursei dreptului, deoarece prin efectul legilor fundamentale din cele două state, aceste izvoare juridice sunt parte a sistemului intern de drept.

### **Tratate sau convenții internaționale ratificate în domeniul nediscriminării în REPUBLICA MOLDOVA:**

#### *Instrumente globale*

- *Declarația Universală a Drepturilor Omului, 10 decembrie 1948;*
- *Convenția Internațională pentru Drepturile Civile și Politice (ICCPR);*
- *Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități;*
- *Convenția Internațională pentru Drepturile Economice, Sociale și Culturale (ICESCR);*
- *Convenția ONU cu privire la Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială (CERD);*

#### *Instrumente regionale*

- *Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale, 1950 Roma;*
- *Convenția-cadru privind protecția minorităților naționale, 1995 Strasbourg;*
- *Carta socială europeană revizuită, 1996 Strasbourg;*

Moldova a ratificat, în general, principalele instrumente internaționale de protecție împotriva discriminării. Constatăm izvoare externe similare ale dreptului nediscriminării având ca emitent Organizația Națiunilor Unite la nivel global, dar și Consiliul Europei la nivel regional.

---

<sup>7</sup> Pentru comparație a se vedea *Gender Equality Index Report*, European Institute for Gender Equality, 2013, accesibil pe <http://www.worldbank.org/ro/news/press-release/2010/04/08/world-bank-alerts-european-governments-steep-economic-costs-roma-exclusion>

<sup>8</sup> A se vedea *Costurile aferente excluderii economice a romilor – Studiul Băncii Mondiale*, 2010, accesibil pe <http://www.worldbank.org/ro/news/press-release/2010/04/08/world-bank-alerts-european-governments-steep-economic-costs-roma-exclusion>

<sup>9</sup> Popa, Nicolae, *Teoria generală a dreptului*, Ed. All Beck, București, 2005, pag. 161 și următoarele

## MEȚIUNI

Moldova nu a ratificat la acest moment Protocolul nr. 12 la Convenție privitor la interdicția generală a oricărei forme de discriminare, Roma 2000. Protocolul nr. 12 la Convenție constituie un instrument juridic esențial în prevenirea și combaterea discriminării, deoarece extinde protecția împotriva discriminării în exercitarea oricărui drept prevăzut de legea națională a unui stat contractant. Astfel, art. 1 al Protocolului nr. 12 la Convenție consacră interzicerea generală a discriminării, arătând la pct. 1 că „exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alte situație”. Pct. 2 al art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție stipulează că „nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1”. Ratificarea Protocolului nr. 12 la Convenție asigură izvorul de drept pentru cetățenii din Moldova de a se adresa Curții Europene a Drepturilor Omului nu numai în cazul încălcării principiului nediscriminării în exercitarea unui drept prevăzut de Convenție dar și în cazul încălcării unui drept prevăzut de legea națională,<sup>10</sup>

Izvoarele (sursele) legislației UE pot fi împărțite în **3 categorii**:

- **surse primare:** tratatele dintre statele membre și acordurile cu statele terțe;
- **surse secundare:** regulamente, directive, decizii, recomandări și opinii;
- **alte surse:** principiile generale ale legislației UE dezvoltate prin jurisprudența Curții Europene de Justiție și "soft law" (ex. ghiduri și rezoluții).<sup>11</sup>

### **Jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului și a Curții de Justiție a Uniunii Europene ca izvor de drept formal în materia nediscriminării**

Unul dintre cele mai importante instrumente juridice în domeniu, care a devenit parte integrantă a sistemului moldovean de drept, este Convenția europeană a drepturilor omului. Convenția europeană a drepturilor omului, respectiv **jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului**, sunt direct aplicabile în sistemul de drept moldovean, au forță constituțională și supralegislativă.<sup>12</sup>

*Constituția Republicii Moldovei*<sup>13</sup>

#### **Articolul 4 – Drepturile și libertățile omului**

**(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte.**

**(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care Republica Moldova este parte și legile ei interne, prioritate au reglementările internaționale.**

#### **Articolul 8 – Respectarea dreptului internațional și a tratatelor internaționale**

<sup>10</sup> A se vedea Corneliu, Bârsan, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole, vol. I. Drepturi și libertăți*, Ed. All Beck, București, 2005, pag. 890-891

<sup>11</sup> Training manual on discrimination "Awareness-raising seminars in the areas of non-discrimination and equality targeted at civil society organisations" -VT/2010-007 - Human European Consultancy in partnership with the Migration Policy Group, 2011, pag. 12

<sup>12</sup> Coreneliu, Bârsan, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole, Drepturi și Libertăți*, Ed. All Beck, București 2005, pag. 100-103.

<sup>13</sup> Constituția Moldovei accesat la <http://www.parlament.md/CadrulLegal/Constitution/tabid/151/language/ro-RO/Default.aspx>

*(1) Republica Moldova se obligă să respecte Carta Organizației Națiunilor Unite și tratatele la care este parte, să-și bazeze relațiile cu alte state pe principiile și normele unanim recunoscute ale dreptului internațional.*

*(2) Intrarea în vigoare a unui tratat internațional conținând dispoziții contrare Constituției va trebui precedată de o revizuire a acesteia.*

### **Puncte cheie**

- Moldova a ratificat cele mai semnificative tratate internaționale privind respectarea principiului egalității și interzicerea discriminării, având izvoare de drept atât la nivel global - sistemul Organizației Națiunilor Unite - cât și la nivel regional: Consiliul Europei;

- Republica Moldova consacră aplicarea directă a tratatelor în dreptul intern, respectiv, principiul priorității tratatelor internaționale în domeniul drepturilor omului față de prevederile dreptului intern;

- tratatele și convențiile internaționale privind egalitatea și nediscriminarea ratificate constituie standarde minime în domeniu;

- jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului este direct aplicabilă în sistemul de drept moldovean, cu forță constituțională și supralegislativă;

- aderarea Moldovei la valorile universale reprezentate de principiul egalității și nediscriminării comportă obligații de implementare efectivă a acestora în cultura societății din cele două state;

- Republica Moldova are obligații de raportare periodică în implementarea efectivă a tratatelor și convențiilor ratificate privind respectarea principiului nediscriminării și interzicerii discriminării.

### **Izvoarele interne**

Egalitatea și interzicerea discriminării constituie un principiu de drept fundamental. De jure, principiul egalității și nediscriminării este prezent în întregul cadru legislativ. Astfel, fiecare palier al ierarhiei legilor este caracterizat prin aplicarea principiului egalității și interzicerea discriminării.

La nivelul legii fundamentale, Constituția Moldovei consacră ca principiu general dar și ca parte a drepturilor și libertăților fundamentale egalitatea și interzicerea discriminării.

### ***Izvoare de drept intern - principiul egalității și interzicerea discriminării în legea fundamentală a Moldovei***

#### Constituția Moldovei

Titlul I Principii Generale Articolul 1 - Statul Republica Moldova

(3) Republica Moldova este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sunt garantate.

Titlul II - Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale - Dispoziții generale

Articolul 16. Egalitatea

(2) Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

Având în vedere supremația Constituției, orice lege subsecventă trebuie să fie conformă cu prevederile constituționale, în concluzie orice normă juridică inferioară legii fundamentale trebuie să respecte principiul egalității și al nediscriminării, indiferent de existența



sau nu, a unor prevederi exprese în acest sens. Principiul egalității și nediscriminării face parte din cultura legislativă a statului, după cum reiese din analiza legilor care reglementează principalele ramuri de drept.

### ***Prezentarea principiilor egalității și nediscriminării în principalele ramuri de drept***

#### **Codul civil**

##### **Articolul 1. Bazele legislației civile**

(1) Legislația civilă este întemeiată pe recunoașterea egalității participanților la raporturile reglementate de ea, inviolabilității proprietății, libertății contractuale, inadmisibilității imixtiunii în afacerile private, necesității de realizare liberă a drepturilor civile, de garantare a restabilirii persoanei în drepturile în care a fost lezată și de apărare judiciară a lor.

#### **Codul de procedură civilă**

##### **Articolul 22. Egalitatea în fața legii și a justiției**

(1) Justiția în pricinile civile se înfăptuiește pe principiul egalității tuturor persoanelor, independent de cetățenie, rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere, origine socială, serviciu, domiciliu, loc de naștere, precum și al egalității tuturor organizațiilor, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, subordonare, sediu și de alte circumstanțe.

#### **Codul penal**

##### **Articolul 5. Principiul democratismului**

(1) Persoanele care au săvârșit infracțiuni sînt egale în fața legii și sînt supuse răspunderii penale fără deosebire de sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

##### **Articolul 77. Circumstanțele agravante**

(1) La stabilirea pedepsei se consideră circumstanțe agravante:

d) săvârșirea infracțiunii din motive de ură socială, națională, rasială sau religioasă;

#### **Codul de procedură penală**

##### **Articolul 9. Egalitatea în fața legii și a autorităților**

(1) Toți sînt egali în fața legii, a organelor de urmărire penală și a instanței de judecată fără deosebire de sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

#### **Codul muncii**

Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea<sup>14</sup>

e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;

g) asigurarea egalității salariaților, fără nicio discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare;

k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;

l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor;

<sup>14</sup> Cod nr. 154 din 28.03.1003, *Codul Muncii al Republicii Moldova*, publicat : 29.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162, art Nr: 648, accesat la <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&id=326757>

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii;

r) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă;

Articolul 7. Interzicerea muncii forțate (obligatorii)<sup>15</sup>

Alin.(3) Se interzice folosirea sub orice formă a muncii forțate (obligatorii), și anume:

e) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială.

Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii<sup>16</sup>

Alin.(1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

Alin.(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului<sup>17</sup>

Alin. (2) Angajatorul este obligat:

f<sup>1</sup>) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără niciun fel de discriminare;

f<sup>2</sup>) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

f<sup>3</sup>) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;

f<sup>4</sup>) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

f<sup>5</sup>) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;

f<sup>6</sup>) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;

Codul contravențional

Articolul 54. Încălcarea egalității în domeniul muncii<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> ibidem

<sup>16</sup> ibidem

<sup>17</sup> ibidem

<sup>18</sup> *Codul Contravențional al Republicii Moldova* nr. 218, din 24.10.2008, publicat în Monitorul Oficial nr. 3-6 din 16.01.2009, actualizată, accesată la <http://lex.justice.md/md/330333/>

Alin.(1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin:

a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;

b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;

c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;

d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă;

e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Alin.(2) Hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă se sancționează cu amendă de la 130 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.

Articolul 65. Discriminarea în domeniul învățământului<sup>19</sup>

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată:

a) la oferirea accesului la instituțiile de învățământ de orice tip și nivel;

b) prin stabilirea de principii de admitere la studii, bazate pe anumite restricții, cu încălcarea prevederilor legislației în vigoare;

c) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate;

d) în activitatea științifico-didactică, se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității<sup>20</sup>

Articolul 6. Garantarea moralității și asigurarea protecției minorilor

(1) Radiodifuzorului îi este interzisă difuzarea de programe care conțin orice formă de incitare la ură pe considerente de rasă, religie, naționalitate, sex.

Egalitatea și nediscriminarea caracterizează întregul sistem legislativ al Republicii Moldova, deoarece principiul în cauză este o cerință procedurală, măsură a exercitării drepturilor fundamentale și a celor recunoscute de lege, acesta trebuie respectat în procedura de exercitare a oricărui drept.

<sup>19</sup> ibidem

<sup>20</sup> Publicat: 29.05.2012 în Monitorul Oficial nr. 103 art. Nr: 355, accesat la <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=343361&lang=1>

Totuși, dincolo de consacarea principiului egalității și nediscriminării, sistemul legislativ nu definește tipurile de discriminare, proceduri de analiză a cazurilor de discriminare, testele juridice utilizate în materia discriminării, probele specifice ale domeniului. Aceste lipsuri sunt acoperite de jurisprudență și de legile speciale în domeniul anti-discriminare.

## **Concluzii**

- Moldova a adoptat un cadru legal complex și complementar în domeniul egalității și nediscriminării, atât în procesul de ratificare a tratatelor și convențiilor internaționale, cât și în dreptul intern;

- egalitatea și nediscriminarea caracterizează întregul sistem legislativ, deoarece principiul în cauză este o cerință procedurală, măsură a exercitării drepturilor fundamentale și a celor recunoscute de lege, acesta trebuie respectat în procedura de exercitare a oricărui drept;

- consacarea principiului egalității și nediscriminării în legile fundamentale și normele juridice subsecvente nu sunt suficiente fără o reglementare și diseminare a formelor discriminării, a excepțiilor de la tratamentul diferențiat, a probelor în domeniu și a sancțiunilor și remediilor în cazurile de discriminare. În acest sens, legislația specială și jurisprudența internațională și internă au un rol substanțial;

- reglementarea unui cadru legislativ în domeniul anti-discriminării constituie doar o condiție de jure în demersul implementării efective a principiului în cultura organizațională a societății. Implementarea de facto a principiului egalității și nediscriminării presupune interpretarea și aplicarea acestuia în conformitate cu standardele minime consacrate la nivel internațional, atât din perspectiva izvoarelor de drept, cât și la nivelul jurisprudenței internaționale;

- entitățile publice și private sunt obligate ca, la aplicarea legislației anti-discriminare, să interpreteze legea, în cea mai mare măsură posibilă, în lumina textului și a finalității principiului egalității și nediscriminării pentru a atinge rezultatul urmărit de acesta;

- cadrul juridic al în domeniul nediscriminării necesită îmbunătățiri.

## **Intrumente juridice pentru protecția victimelor discriminării reglementate de legile speciale în Moldova – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității**

Protecția egală a legii se concretizează prin următoarele obligații ale statului:

- de a se abține de la tratamentul diferențiat nejustificat în procesul de adoptare și aplicare a legii;

- de a interzice și sancționa prin lege discriminarea și

- de a crea remedii legale eficiente pentru victimele discriminării.

În continuare vom realiza o analiză comparativă a reglementării în legile speciale/ legile cadru, a următoarelor aspecte:

- forme ale discriminării: discriminare directă, indirectă, hărțuire, victimizare, discriminare multiplă, ordinul de a discrimina, discriminarea prin asociere;
- criterii de discriminare - criterii protejate;
- excepțiile de la nediscriminare: cerința profesională autentică, acțiunea pozitivă sau măsura afirmativă;
- probele în materia nediscriminării: înregistrări audio-video, statistici, testing, inversarea sarcinii probei;
- sistemul de sancționare: răspunderea, civilă, administrativă, contravențională;
- remedii efective: daune morale și materiale - restabilirea situației anterioare;
- aplicarea ratione personae: persoanele protejate - persoanele care au obligația să respecte principiul;
- domenii în care se aplică principiul egalității și nediscriminării.

### III. Forme ale discriminării

---

**Legea nr. 121** privind asigurarea egalității interzice 9 forme de discriminare:

discriminare prin percepție – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criteriile presupuse;

discriminare directă – tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă;

discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare prin asociere – orice faptă de discriminare săvîrșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor stipulate de prezenta lege, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținînd unei astfel de categorii de persoane;

segregare rasială – orice acțiune sau inacțiune care conduce direct sau indirect la separarea ori diferențierea persoanelor pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională sau etnică;

hărțuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege;

instigare la discriminare – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege;

victimizare – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plîngeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plîngerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană;

acomodare rezonabilă – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci cînd este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.

**Legea nr. 5** privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați completează lista cu definiția hărțuirii sexuale, fiind orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare.

**Legea nr. 60** privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități completează lista cu definiția adaptării rezonabile – modificările și ajustările necesare și adecvate, care nu impun un efort disproporționat sau nejustificat atunci cînd este necesar, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să se bucure sau să-și exercite, în condiții de egalitate cu ceilalți,

toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului, și a *designului universal* – proiectarea produselor, mediului, programelor și serviciilor astfel încât să poată fi utilizate de către toate persoanele, pe cât este posibil, fără să fie nevoie de o adaptare sau de o proiectare specială. Designul universal nu va exclude dispozitivele de asistare pentru anumite grupuri de persoane cu dizabilități atunci când este necesar.

Și nu în ultimul rând, Legea nr. 64 privind libertatea de exprimare oferă definiția *discursului care incită la ură*, și anume - orice formă de exprimare care provoacă, propagă, promovează sau justifică ura rasială, xenofobia, antisemitismul sau alte forme de ură fondate pe intoleranță.

### **Discriminarea directă**

Moldova a reglementat juridic discriminarea directă conform standardelor internaționale. În practică, această formă de discriminare nu prezintă provocări majore. Totuși, la acest capitol subliniem următoarele aspecte:

Suntem în prezența discriminării directe atunci când:

- persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care **au fost sau ar fi tratate** alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria ”criteriului protejat”.

Pentru existența **discriminării directe** trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: **orice deosebire, excludere, restricție sau preferință**;
- existența unui criteriu de discriminare - criteriile enumerate în definiția legală sunt cu titlu de exemplu, fapt exprimat prin sintagma „și orice alt criteriu;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat **are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate** a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor **persoane sau situații aflate în poziții comparabile**;
- tratamentul diferențiat **nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop nu sunt adecvate și necesare - justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.**

### **Raportul de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare**

În analiza discriminării directe accentul cade pe **diferența de tratament care se aplică unei persoane**: trebuie să se demonstreze că presupusa victimă a fost tratată mai puțin favorabil din cauza faptului că deține o caracteristică ce se încadrează în ”criteriile protejate”.

## Testul comparației

În aplicarea testului pentru discriminare, trebuie hotărât ce grupuri sau indivizi urmează a fi comparați pentru a stabili dacă există un tratament diferențiat. **Egalitatea este un concept comparativ**: o persoană poate să stabilească dacă are „egalitate” numai comparând condițiile lui cu ale altora. Conceptul de comparator a jucat un rol central în legea egalității. În multe jurisdicții, legea recunoaște că discriminarea apare atunci când o persoană cu un statut protejat demonstrează cum el sau ea a avut parte de un tratament mai puțin favorabil în comparație cu persoane cu un statut opus. Desigur, comparațiile se pot realiza în multe feluri. Depinde însă de punctele de referință folosite: de exemplu, grupurile sau indivizii care sunt comparați, cum sunt ele/ei definite/definiți sau cum măsura contestată face distincția între aceste grupuri.

Datorită nevoii de a recunoaște diferența în cazul sarcinii sau a dizabilității, comparatorul a trebuit să se descurce și fără această cerință în contextele respective. Situațiile care derogă de la regula comparatorului pun accent pe cauza și efectele discriminării, includ conceptul de demnitate și înțelegerea discriminării ca încălcarea și diminuarea demnității unei persoane. În situația sarcinii sau a dizabilității cauza este legată de starea fizică (dizabilitatea poate fi și psihică) iar efectele discriminării țin de încălcarea exercitării unui drept fundamental sau a unui drept recunoscut de lege. În toate situațiile de discriminare pe criteriul sarcinii sau a dizabilității există o încălcare a dreptului la demnitate umană. Ca atare, considerăm că regula comparatorului nu este determinantă în aceste situații.

Spre exemplificare, pentru a îndeplini acest criteriu, nu trebuie decât să ne punem o întrebare simplă: **ar fi fost persoana în cauză tratată mai puțin favorabil dacă ar fi fost de sex diferit, de rasă diferită, de vârstă diferită sau în orice situație opusă conform fiecăruia dintre celelalte criterii?** Dacă răspunsul este da, atunci tratamentul mai puțin favorabil este în mod clar cauzat de criteriul respectiv.<sup>21</sup>

Nu este necesar ca regula sau practica aplicată să facă referire în mod explicit la „criteriu”, atâta timp cât se referă la un alt factor care este indisociabil de „criteriu”. În principal, atunci când se analizează existența discriminării directe, se evaluează în ce măsură tratamentul mai puțin favorabil se datorează unui „criteriu” care nu poate fi separat de factorul concret ce constituie obiectul plângerii.

În Moldova, potrivit art. 1 alin. (1) din Legea nr. 121 din 25.05.2012, publicat la 29.05.2012 în Monitorul Oficial nr. 103 adoptă o listă deschisă de criterii. Lipsa protecției exprese a criteriului de orientare sexuală a generat o serie de dezbateri publice intense. Chiar și în lipsa unei reglementări exprese, apreciem că orientarea sexuală este un criteriu protejat în legislația din Moldova. Art. 7 alin. (1) din Legea 121/2012 protejează în mod expres criteriul de orientare sexuală în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

### Elemente de reținut în analiza discriminării directe:

- în afara criteriului vârstă, nu există nicio justificare generală pentru discriminare directă;
- accentul în analiza discriminării directe cade pe existența tratamentului diferențiat;

---

<sup>21</sup> Agenția pentru Drepturile Fundamentale a Uniunii Europene, Curtea Europeană a Drepturilor Omului – Consiliul European, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, fra.europe.eu, pag. 31



- **motivul sau intenția** discriminatorului (A) **sunt irelevante**; problema este dacă B a fost tratat mai puțin favorabil;

- **"tratamentul mai puțin favorabil"** poate include respingere, refuz, excludere, oferirea unor condiții mai puțin favorabile sau a unui serviciu mai sărac, refuzarea unei alternative sau oportunități;

- pentru constatarea unei discriminări directe, este necesară identificarea unui **element de comparabilitate ipotetic sau actual**, ale cărui caracteristici relevante sunt la fel sau cel puțin la fel, dar care este, a fost sau ar putea fi tratat mai favorabil decât B;

- nu este necesar ca motivul protejat în cauză să se aplice persoanei (B), care este tratată mai puțin favorabil. În mod corect sau greșit, B ar putea fi perceput ca o persoană pentru care se aplică acest motiv ("discriminare prin percepție"), sau ar putea fi asociat cu cineva la care se aplică acest motiv, sau se crede a fi o persoană la care se aplică acest motiv ("**discriminarea prin asociere**");

- la nivelul răspunderii penale, reținem reglementarea din Codul penal al Moldovei, care incriminează încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor prin articolul 176 alin. (1) - fapta care constă în „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu.”<sup>22</sup>

### **Discriminarea indirectă**

Prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor protejate față de alte persoane, reprezintă **o discriminare indirectă**, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Provocarea în practică constă în dificultatea de a identifica faptele de discriminare indirectă. Una dintre elementele de diferențiere constă în faptul că în cazul discriminării indirecte analiza se concentrează pe efectele practicii sau criteriului aparent neutru, pe când, în cazul discriminării directe, determinant este tratamentul diferențiat produs prin fapta de discriminare.

Pentru a fi în prezența unei discriminări indirecte trebuie să identificăm existența **unei reguli, a unui criteriu sau a unei practici aparent neutre**, o cerință care se aplică tuturor. **Efectele** regulii, practicii, criteriului aparent neutru trebuie să plaseze un grup într-o situație specială dezavantajoasă.

Astfel, dacă în cazul discriminării directe accentul se plasează pe **tratamentul diferențiat**, în cazul discriminării indirecte analiza se va concentra pe **efectele diferențiate ale** regulii, criteriului sau practicii aparent neutre. Se menține necesitatea testului comparativității.

Pentru a justifica tratamentul diferențiat, trebuie să se demonstreze:

- că regula sau practica în speță urmărește un scop legitim;

---

<sup>22</sup> Art. 176 alin. (1) Codul Penal al Moldovei, accesat la <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=331268>

- că mijlocul ales pentru a realiza scopul respectiv este proporțional cu scopul urmărit și necesar pentru realizarea acestuia;

Pentru a stabili în ce măsură tratamentul diferențiat este proporțional, instanța trebuie să se asigure că:

- nu există alte mijloace de atingere a scopului respectiv care să presupună o ingerință mai mică în dreptul la tratamentul egal. Cu alte cuvinte, faptul că dezavantajul suferit este nivelul minim posibil de prejudiciu necesar pentru atingerea scopului urmărit;
- scopul care trebuie atins este suficient de important pentru a justifica acest nivel de ingerință.

### **Elemente de reținut în analiza discriminării indirecte:**

- prevederea, criteriul sau practica trebuie să fie "neutre" în legătură cu toate criteriile protejate (de exemplu, să aibă o anumită înălțime sau să fi locuit în zonă mai mult de doi ani); în cazul în care se face referire în mod explicit, sau se adresează, oricare dintre motivele protejate (de exemplu, să fie de culoare albă), este foarte probabil să fie discriminare directă;

- prevederea, criteriul sau practica pot fi o cerință formală, cum ar fi o cerere pentru un loc de muncă sau pentru admiterea la o școală sau universitate; poate fi o procedură agreată, cum ar fi criteriile de selecție pentru concediere, poate fi o practică informală cum ar fi recrutarea pe cale orală;

- în unele cazuri, dezavantajul va fi evident și nu în litigiu, de exemplu, o cerință de a avea experiență de minim cinci ani de muncă ar dezavantaja tinerii;

- în alte cazuri, e nevoie să fie adunate unele date pentru a putea arăta dezavantajul, de exemplu, pentru a arăta că selectarea mai întâi a muncitorilor part-time pentru concediere va dezavantaja femeile, depinde de dovada că, în mod disproporționat, femeile lucrează part-time în număr mai mare decât bărbații, în timp ce nu există un număr mai mic de bărbați care lucrează full-time;

- **o prevedere, un criteriu sau o practică poate fi justificată în mod obiectiv într-o situație și nu poate fi justificată în mod obiectiv în alta.**

Testul de proporționalitate cerut de lege (este prevederea, criteriul sau practica aleasă de către persoana presupusă a discrimina, un mijloc adecvat și necesar pentru a atinge un scop legitim?) **trebuie să fie aplicat în fiecare caz.**<sup>23</sup>

### **Hărțuirea**

Moldova a implementat în legislația națională conceptul de hărțuire. În cazul hărțuirii **nu este necesar un termen de comparație** pentru a dovedi fapta. Acest lucru reflectă în principal faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz

---

<sup>23</sup> Human European Consultancy in partnership with the Migration Policy Group, *Training manual on discrimination, "Awareness-raising seminars in the areas of non-discrimination and equality targeted at civil society organisations"* - VT/2010-007 -, May 2011, an initiative funded by the EU, pag. 24

verbal, nonverbal sau fizic) și a efectului potențial pe care îl poate avea (încălcarea demnității umane).<sup>24</sup>

### **Elemente de reținut în analiza hărțuiri:**

- comportamentul de hărțuire este manifestat printr-o conduită indezirabilă referitoare la un criteriu protejat;

- comportamentul nedorit, indezirabil se poate exprima prin orice fel de acte: expresii, cuvinte vorbite sau scrise, abuz, imagini, graffiti, gesturi fizice, expresii faciale, mimică, glume, farse sau contact fizic;

- comportamentul va fi legat de un criteriu protejat, dacă acest criteriu se aplică lui B, sau dacă există vreo *legătură* cu criteriul protejat. B ar putea fi hărțuit, deoarece este perceput în mod eronat ca fiind o persoană căreia i se aplică acest criteriu, sau din cauza asocierii cu cineva căruia i se aplică acest criteriu, cum ar fi un membru al familiei sau un prieten sau pentru că B este cunoscut pentru susținerea persoanelor cărora li se aplică acest criteriu;

- dacă persoana (A) săvârșește un comportament nedorit cu **intenția** de a încălca demnitatea lui (B) și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor suntem în prezența unei hărțuiri, **indiferent de efectul său real (B)**;

- chiar dacă (A) nu avea această intenție, comportamentul de nedorit al lui (A) va fi considerat hărțuire în cazul în care are acest efect. Pentru a determina dacă un comportament are un astfel de efect, o instanță poate lua în considerare percepția lui (B) și a altor circumstanțe relevante.

### **Forme grave ale discriminării: Victimizarea, discriminarea multiplă, discriminarea prin asociere, segregarea rasială**

- Cerințele ocupaționale sunt reglementate ca excepție de la interzicerea tratamentului diferențiat potrivit standardelor internaționale. Măsura afirmativă/acțiunea pozitivă este doar definită de legea specială din Moldova, dar nu apare expres ca una dintre excepțiile de la tratamentul diferențiat.

---

<sup>24</sup> Agenția pentru Drepturile Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul Europei, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, Luxemburg Oficiul pentru publicații al Uniunii Europene, 2011, pag. 35

#### **IV. Criterii de discriminare**

---

Art.1 alin(1) din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității include o listă deschisă cu criteriile protejate. Acestea sînt: rasa, culoarea, naționalitatea, originea etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

Această listă de criterii este completată de alte acte normative, și anume:

- Codul Muncii din 29.07.2003, în Art.8 prevede “[...] și culoare a pielii, etnie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală.

- Codul Familiei din 26.04.2001, în Art.5 prevede „[...] și naționalitate, avere”. Codul de executare din 05.11.2010, în Art. 3 interzice discriminarea “[...] și față de Persoane Juridice indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare”.

- Codul de procedură civilă, în Art. 22 indică „[...] și cetățenie, serviciu, loc de naștere, precum și egalității Persoanelor Juridice indiferent de subordonare, sediu și alte circumstanțe”.

Suplimentar, în Art. 38 alin(3) Legea nr. 320 cu privire la activitatea poliției și statutul polițistului, găsim “[...] quantum al averii sau origine socială”, iar în Art. 5 alin(1) lit a) Legea nr. 264 cu privire la exercitarea profesiei de medic “[...] apartenență națională și rasială, stare socială și materială, viziune politică și confesională” printre altele.

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, în decizia din 17.02.2014 în cauza nr. 008/2013, a extins lista criteriilor protejate din Art. 1 alin(1) a Legii nr. 121 privind asigurarea egalității recunoscînd că statutul special de persoană atestată (similară cu grad militar) este un criteriu protejat de discriminare.

Pentru a fi în prezența unei fapte de discriminare directă trebuie să existe o legătură de cauzalitate între tratamentul mai puțin favorabil și criteriul de discriminare.

#### **Excepțiile de la nediscriminare**

- Legea nr. 121 privind asigurarea egalității conține prevederi la Art. 7, care interzice discriminarea în cîmpul muncii, referitoare la cerințe profesionale esențiale și determinante (aliniatul 5) și la situația cînd religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată (aliniatul 6).

- Textul din Art. 7 alin (5) Legea nr. 121 prevede că orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

- Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a avut în examinare 2 cazuri în care a explicat utilitatea acestei excepții. Decizia din 24.02.2014, în cauza nr.041/2013, pornită prin autosesizare și Decizia din 22.02.2014, în cauza nr.050/2014, , pornită la plîngerea dlui R. Gavriloai către ”Legis-com” SRL și pagina web [www.jobinfo.md](http://www.jobinfo.md). În ambele cazuri Consiliul constată discriminare prin plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane, contrar Art. 7 alin(2) lit a) din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității. În decizia Consiliul explică corelația dintre cerințe esențiale profesionale și obligația angajatorului să asigure realizarea principiului egalității.

- Art. 7 alin(6) oferă suplimentar o excepție, derivată din termenul general al “cerinței esențiale profesionale”, care indică în cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci. Această excepție suplimentară a fost negociată de Biserica Ortodoxă din Republica Moldova drept pre-condiție pentru adoptarea Legii nr. 121 privind asigurarea egalității. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării nu a avut în examinare cazuri cu referire la această excepție.

- Cadrul național pentru prevenirea și eliminarea discriminării conține ambele termene acțiuni afirmative și măsuri pozitive, deși în esență ele sînt definite cu acelaș sens comun. Astfel Legea nr. 5 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați prevede că acțiuni afirmative sînt acțiuni speciale temporare de accelerare a obținerii unei egalități reale între femei și bărbați, cu intenția de eliminare și prevenire a discriminării ori a dezavantajelor ce rezultă din atitudinile, comportamentele și structurile existente. Legea nr. 121 privind asigurarea egalității definește măsuri pozitive ca fiind acțiuni speciale provizorii luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizînd asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități.

### **Aplicarea ratiōe personae a legislației anti-discriminare**

Orice persoană fizică sau juridică (de drept public sau privat) are obligația să respecte principiul egalității și nediscriminării în Moldova.<sup>25</sup>

Orice persoană fizică aflată pe teritoriul Moldovei este protejată împotriva discriminării, indiferent de cetățenie sau de faptul că este apatrid.<sup>26</sup>

Dacă Legea nr. 121/2012 oferă protecție împotriva discriminării oricărei persoane aflate pe teritoriul Republicii Moldova, atunci *Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități* prevede o protecție specială pentru persoanele cu dizabilități iar persoanele cu HIV/SIDA sunt protejate suplimentar de *Legea nr. 23/2007 privind profilaxia epidemiei HIV/SIDA*.

În interpretarea noastră legea oferă protecție împotriva discriminării și pentru persoanele juridice care sunt discriminate pe baza rasei sau originii etnice a membrilor lor.<sup>27</sup>

### **Domenii de aplicare**

Legea nr. 121 privind asigurarea egalității prevede în mod special 3 domenii de aplicare: în cîmpul muncii, învățămînt și acces la bunuri și servicii.

---

<sup>25</sup> Art. 1 alin. (1) din Legea nr. 121 din 25.05.2012, publicată la data de 29.05.2012, în Monitorul Oficial nr. 103, art nr. 255;

<sup>26</sup> Art. 3 din Legea nr. 121 din 25.05.2012, publicată la data de 29.05.2012, în Monitorul Oficial nr. 103, art nr. 255;

<sup>27</sup> pct. 16 din Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau de origine etnică, a fost adoptată în 29 iunie 2000. Directiva a fost publicată în Jurnalul Oficial (JOCE/ L 180) din 19 iulie, 2000;

În domeniul muncii: Art.7 din Legea nr. 121 interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și a ocupării forței de muncă. La aliniatul (2) legiuitorul recunoaște ca fiind discriminatorii câteva din acțiunile angajatorului, cum sînt a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane; și f) hărțuirea. Lista nu este exhaustivă, lăsînd la aprecierea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, dar și a instanțelor de judecată, aprecierea și a altor acțiuni, care contravin prevederilor legale, ca fiind discriminatorii.

În accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului: Art. 8 din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității oferă o listă deschisă a serviciilor și a bunurilor în acces la care persoana ar putea fi discriminată: serviciile oferite de autoritățile publice; serviciile de asistență medicală și alte servicii de sănătate; serviciile de protecție socială; serviciile bancare și financiare; serviciile de transport; serviciile culturale și de agrement; vînzarea sau închirierea de bunuri mobile sau imobile și alte servicii și bunuri disponibile publicului.

În domeniul învățămîntului: Art. 9 din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității impune instituțiile de învățămînt să asigure respectarea principiului nediscriminării prin oferirea accesului la instituțiile de învățămînt de orice tip și nivel, în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate, în activitatea științifico-didactică, prin elaborarea de materiale didactice și programe de studii, prin informarea și instruirea cadrelor didactice privind aplicarea metodelor și mijloacelor de prevenire a actelor de discriminare și de sesizare a autorităților competente. Legea interzice instituțiilor de învățămînt să stabilească principii de admitere la studii bazate pe anumite restricții, cu excepția cazurilor stipulate de legislația în vigoare. Două excepții se regăsesc și aici: a) Refuzul instituției de învățămînt de a admite la studii o anumită persoană ale cărei calificări nu corespund nivelului necesar pentru a fi admisă nu constituie o limitare a dreptului la învățămînt și b) nu constituie o restrîngere a dreptului instituției de învățămînt care pregătește personalul unui anumit cult religios de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde cerințelor stabilite pentru accesul la instituția respectivă.

Totodată, trebuie reținut, că Legea nr. 121 privind asigurarea egalității nu exclude protecție împotriva discriminării și în alte domenii de activitate ale omului. Această abordare reiese din Art. 1 alin(1) Legea nr. 11 privind asigurarea egalității care prevede "[...] (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții [...]"

Domeniile de aplicare a legii speciale trebuie interpretate în sens larg, principiul nediscriminării este aplicabil în orice raport juridic.

Moldova reglementează în mod expres excepții de la aplicarea legislației speciale, a căror prevederi nu se extind asupra și nu pot fi interpretate ca aducând atingere:

- familiei care se întemeiază pe căsătoria liber consimțită dintre bărbat și femeie;
- raporturilor de adopție;
- cultelor religioase și părților lor componente în partea ce ține de convingerile religioase.<sup>28</sup>

*Modalități de eliminare a tuturor formelor de discriminare*

|  |
|--|
| Art. 5 din Legea nr. 121 din 25.05.2012, publicat la 29.05.2012 în Monitorul Oficial nr. 103 art nr. 255   |
| Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării   |
| Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități:  |
| a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica până la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane; |
| b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii;   |
| c) sancționarea comportamentului discriminatoriu;  |
| d) repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare.   |

Reținem că în cazul Moldovei sancționarea comportamentului discriminatoriu revine instanțelor de judecată.

---

<sup>28</sup> Art. 1 alin.(2) din Legea nr. 121 din 25.05.2012, publicat la 29.05.2012, în Monitorul Oficial nr. 103

## **V. Proceduri de soluționare a cazurilor de discriminare**

---

În analiza procedurilor de soluționare a cazurilor de discriminare reținem că Moldova implementează prin legea specială în domeniul nediscriminării directivele în domeniu ale Uniunii Europene:

- Directiva Consiliului 2000/43/CE, 29 iunie 2000, cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică, respectiv
- Directiva Consiliului 2000/78/CE, din 27 noiembrie 2000, de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.

Cele două directive stabilesc standarde minime ce trebuie puse la dispoziția tuturor persoanelor care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament. Astfel, statele care implementează directivele au obligația să:

- asigure proceduri judiciare și/sau administrative, inclusiv proceduri de conciliere acolo unde consideră necesar;
- procedurile în cauză să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs.<sup>29</sup>

Moldova cunoaște două proceduri independente de soluționare a plângerilor:

- administrativă, în fața instituțiilor de egalitate și
- judecătorească, în fața instanțelor de judecată.

### *Procedura administrativă de soluționare a petițiilor în Moldova*

*Legea nr. 121 din 25.05.2012, publicat la 29.05.2012 în Monitorul Oficial nr. 103 art. nr. 255*

Procedura administrativă este prevăzută de Art. 13 – 15, din legea nr. 121 privind asigurarea egalității. O cauză poate fi inițiată prin notă de autosesizare, pe care membrul Consiliului o înregistrează, sau printr-o plîngere de la victimă sau la cererea persoanelor interesate, inclusiv la cererea sindicatelor și a asociațiilor obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care susțin plîngerea, numele și adresa persoanei care o depune. Plîngerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvîrșirea ei.

---

<sup>29</sup> Art. 7 din Directiva Consiliului 2000 / 43 / CE, 29 iunie 2000, cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică, respectiv art. 9 din Directiva Consiliului 2000/78/CE, din 27 noiembrie 2000, de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.



Consiliul poate respinge plângerea dacă aceasta nu conține datele de identificare a persoanei care a depus-o, nu conține informația de bază sau dacă este o plângere repetată care nu conține informații și dovezi noi.

Plângerea se examinează în termen de la 30 la 90 de zile de la data depunerii. La examinarea plîngerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la persoanele despre care se presupune că au comis fapte discriminatorii. La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația să pună la dispoziția sa copiile actelor solicitate necesare pentru soluționarea plîngerii și să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise, în legătură cu faptele care formează obiectul plîngerii. Toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plângerea trebuie puse la dispoziția Consiliului în termen de 10 zile. Examinarea plîngerii are loc într-o ședință de audieri cu cel puțin 2 membri ai Consiliului. La ședința de audieri se asigură echitate, contradictorialitate și egalitatea armelor.

În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului include și recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor. Decizia se aduce la cunoștința persoanei care a comis fapta discriminatorie și a persoanei care a depus plângerea în termen de 5 zile de la deliberare. În cazul în care membrii Consiliului nu ajung la consens, deliberarea se amână. Consiliul este informat de părți în termen de 10 zile despre măsurile întreprinse, în special în cazul în care decizia Consiliului conține recomandări.

În cazul în care nu este de acord cu măsurile întreprinse de persoana care a comis fapta discriminatorie, Consiliul are dreptul să se adreseze unui organ ierarhic superior pentru a se lua măsurile corespunzătoare și/sau să informeze opinia publică. Până în prezent, Consiliul nu a pus în aplicare această prevedere.

Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectînd confidențialitatea datelor cu caracter personal. Dacă în timpul examinării plîngerii se atestă săvîrșirea unor fapte ce constituie contravenție, Consiliul remite organelor competente pentru examinarea în fond a procesului-verbal și a materialele cauzei. În cazul în care faptele examinate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază imediat materialele organelor de urmărire penală.

Sistemul din Moldova prezintă o dualitate de acte prin care se soluționează plîngerile care au ca obiect o posibilă faptă de discriminare. Astfel, în soluționarea unei plîngerii privind o posibilă faptă de discriminare, indiferent de soluție, instituția de egalitate (CPPEDAE) adoptă decizii, care au caracterul unui act administrativ, prin urmare, pot fi atacate în procedura contenciosului administrativ (vezi art. 65 din Legea nr. 298/2012). În cazul în care constată săvîrșirea unei fapte contravenționale prin încălcarea principiului egalității, în vederea aplicării sancțiunii și pentru controlul instanței judecătorești, instituția de egalitate (CPPEDAE) are obligația să întocmească, alături de decizia administrativă, și un proces-verbal de constatare a contravenției potrivit Codului contravențional. Procesul-verbal de constatare, alături de actele plîngerii, va fi trimis instanței competente spre stabilirea unei sancțiuni. Procesul-verbal de constatare poate fi însă contestat pe procedura prevăzută de Codul contravențional, legea cadru în domeniu.

**În concluzie**, avem două acte de soluționare a unei plîngerii avînd ca obiect o posibilă faptă de discriminare, care au un regim juridic diferit: pot fi atacate în proceduri diferite (termene și instanțe diferite) și pot genera soluții contradictorii provenite de la instanțe diferite.

Constatăm că procedura contravențională comună reglementată de Codul contravențional din Moldova prezintă o serie de elemente care **crează cerințe excesiv de dificile** pentru exercitarea dreptului la nediscriminare. Sistemul legislativ din Moldova nu ia în considerare caracteristicile specifice ale faptelor de discriminare atunci când supune regimului general al contravențiilor procedura de soluționare administrativă a acestor fapte.

Pentru viitor, recomandăm ca Moldova să adopte principiul unui singur act administrativ de soluționare a petițiilor care au ca obiect posibile fapte de discriminare, urmat de o singură cale de atac. Luând în considerare caracteristicile specifice ale faptelor de discriminare se impune ca actul de soluționare să fie o decizie care să fie supusă căii de atac în contencios administrativ.

În acest sistem, instituția de egalitate dispune de competențe de mediere în soluționarea cazurilor de discriminare. În practică, medierea este exercitată de mediatorii organizați în profesia liberală, ceea ce implică o specializare a acestora în domeniul nediscriminării.

***Procedura de soluționare, a acțiunilor ce au ca obiect presupuse fapte de discriminare, direct în instanțele de judecată***

| Procedura judecătorească   | Moldova<br>Legea nr. 121 din 25.05.2012, publicat la 29.05.2012 în Monitorul Oficial nr. 103 art nr.:255   |
|--|--|
| Calitatea procesuală activă  | <b>Articolul 18.</b> Dreptul la protecție a victimei discriminării<br>Alin. (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite:<br>a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale;<br>b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale;<br>c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale;<br>d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată;<br>e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. |
| Calitatea procesuală activă a organizațiilor neguvernamentale                          | <b>Art. 18 alin. (2)</b> Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului.   |
| Termenul de prescripție a acțiunii   | <b>Articolul 20.</b> Termenul de prescripție.<br>Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță, în baza prezentei legi, este de <b>un an</b> , de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.  |
| Probele în fața instanței de judecată  | <b>Articolul 19.</b> Sarcina probațiunii<br>Alin. (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare.<br>Alin. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală.  |
| Gratuitatea procedurii – nu este condiționată de o procedură administrativă prealabilă | <b>Articolul 21.</b> Taxa de stat<br>Persoanele care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind fapte de discriminare se scutesc de plata taxei de stat.<br><b>Art. 13</b> Modalitatea de depunere a plîngerii la Consiliu<br>Alin. (3) Depunerea plîngerii pe adresa Consiliului nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată.   |

Acțiunea în instanță care are ca obiect o posibilă faptă de discriminare:

- asigură obținerea de remedii și a unor despăgubiri pe calea răspunderii civile;
- nu este condiționată de o procedură administrativă prealabilă;
- este scutită de taxe;
- consacră partajarea sarcinii probei;
- asigură remedii efective, proporționale și desuasive constând în: acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare.

În privința probelor, apreciem că în Moldova datele statistice și procedura testării sunt probe care se impun a fi acceptate în fața instanțelor de judecată.

Termenul de prescripție a acțiunii în instanță este de un an, calculat de la data la care s-a săvârșit fapta sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea faptei. Calitatea procesuală activă este recunoscută organizațiilor neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului.

## VI. Probele în materia nediscriminării

---

Moldova reglementează principiul inversării sarcinii probei, atât în procedura de soluționare a cazurilor de discriminare în fața instituțiilor de egalitate, cât și în fața instanțelor de judecată. Administrarea probelor urmărește, pe de altă parte, și interesul și drepturile celor acuzați de fapta de discriminare de se apăra și demonstra că nu au săvârșit o faptă interzisă de lege.

În materia nediscriminării distingem între mijloace de probă comune mai multor ramuri de drept, aplicabile și în domeniul nediscriminării, respectiv mijloace de probă specifice dreptului nediscriminării.

**Probele specifice** dreptului nediscriminării sunt prevăzute expres sau rezultă din jurisprudența națională și internațională în domeniu. Astfel, în Moldova proba specifică reglementată este inversarea sarcinii probei, măsură insuficientă în asigurarea mijloacelor de probă eficiente puse la dispoziția victimelor discriminării. Lipsa de reglementare expresă a înregistrărilor audio-video, a datelor statistice fac imposibilă “ridicarea vălului,, în cazurile de discriminare, având în vedere dispozițiile art. 146 alin. (2) din Codul de procedură civilă din Moldova potrivit căreia “nu poate servi ca probă înregistrarea audio-video ascunsă, dacă nu este permisă de lege,,. Această interdicție face imposibilă utilizarea testării (testingului) ca procedură specifică de probare a faptelor de discriminare.

**Principalele mijloace de probă**, nereglementate expres de legislația în vigoare sunt **testarea, aplicarea de chestionare părților și expertiza**. Un rol important în dovada faptelor de discriminare îl au concluziile rezultate din probe indirecte.

Totuși, provocarea pentru legiuitor și practicieni privește modalitatea prin care “se ridică vălul,, de pe faptele de discriminare ascunse sau acoperite prin diferite proceduri și practici ale entităților acuzate de discriminare. Din aceste motive, soluționarea plângerilor având ca obiect o posibilă faptă de discriminare prezintă o serie de dificultăți, traduse prin: accesul la probe, faptele care trebuie probate, strângerea dovezilor, obținerea declarațiilor martorilor sau a datelor statistice.

În acest scop, legiuitorul a reglementat o serie de instrumente juridice prin care asistă victimele discriminării în strângerea probelor, iar jurisprudența a dezvoltat o practică conformă cu standardele consacrate de Uniunea Europeană și Curtea de Justiție a Uniunii Europene, respectiv cu cea a Curții Europene a Drepturilor Omului.

Regimul probelor în materia dreptului nediscriminării diferă, în funcție de domeniul de drept. Astfel, în acțiunile civile, de muncă și cele administrative suntem în prezența unui sistem probator mai larg, pe când în cazurile penale, în care acuzatul poate fi sancționat cu pedeapsa închisorii, standardele probatorii sunt mai severe și se impune a se dovedi dincolo de orice dubiu vinovăția (intenția) persoanei în săvârșirea unei fapte de discriminare.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Farkas, Lilla, *Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, European Network of Legal Experts in the non discrimination field, European Commission, DG for Justice, July 2011, pag. 48

## Probele în materia nediscrimării

• Art. 15 alin(1) și Art. 19 din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității prevăd în mod expres inversarea sarcinei probei de la victimă la presupusul făptaș. Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare și sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârîtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală.

• În procedura Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității se acceptă orice probă obținută legal: înscrisuri, declarații ale martorilor, înregistrările audio și video, datele statistice, comunicatele de presă, informația făcută publică pe paginile de internet și oricare sursă de informare în masă, fotografiile, scheme și schițe, publicații și rapoarte accesibile publicului. Mijloacele de obținere a acestor probe trebuie să fie legale și ușor verificabile. De exemplu, în cauza nr. 019/2013, decizia Consiliului din 07.12.2013, privind instigare la discriminare pe criteriul de gen și xenofobie, a avut la bază o înregistrare video efectuată, privat, de un terț cu un celular. Consiliului îi era suficientă explicația petiționarei despre contextul în care a fost făcută filmarea, dacă cunoaște persoana care a filmat și dacă el a oferit înregistrarea benevol pentru a fi studiată de Consiliu în legătură cu plîngerea petiționarei. Reclamatul a avut posibilitatea să conteste mijlocul de probă și să prezinte propriile probe, inclusiv audio, foto sau video.

## Remedii efective - sistemul de sancționare

### Standarde minime

“Ubi Jus Ibi Remedium,, – în cazul în care există un drept trebuie să existe o cale de atac, de remediu. Adagiul latin exprimă caracterul de sine stătător al dreptului la un remediu personal, care nu depinde de existența unei prevederi legale explicite pentru garantarea unui astfel de drept. Dreptul la un remediu personal este un principiu general al legii, parte a tradiției constituționale a statelor democratice. Art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului consacră dreptul la un proces echitabil, iar art. 13 al aceleași Convenții stipulează dreptul la un recurs efectiv.<sup>31</sup>

Dreptul la un remediu personal este un principiu și al dreptului comunitar, Curtea de Justiție a Uniunii Europene arată că statele membre au obligația:

- să adopte măsurile necesare pentru a se asigura că directivele sunt pe deplin eficiente, în conformitate cu obiectivul pe care îl urmăresc,
- să ia toate măsurile corespunzătoare pentru a asigura îndeplinirea obligației de a atinge rezultatul prevăzut de directive;<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Tobler, Christa, *Remedies and Sanctions in EC non-discrimination law “Effective, proportionate and dissuasive national sanctions and remedies, with particular reference to upper limits on compensation to victims of discrimination”*, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field; Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, pag. 8.

<sup>32</sup> Cauza 14/83 von Colson and Kamann v Land Nordrhein-Westfalen [1984] ECR 1891; a se vedea și Cauza 79/83 Dorit Harz v Deutsche Tradax GmbH [1984] ECR 1921.

În aplicarea dreptului național, instanța națională are obligația să interpreteze legislația internă “în cea mai mare măsură posibilă, în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta.”<sup>33</sup> Din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene în privința remediilor și sancțiunilor rezultă obligații atât pentru legiuitor, cât și pentru judecătorul național.

**Standardele internaționale minime** cer ca remediile și sancțiunile în cazurile de discriminare să fie:

- **efective:**
  - să realizeze rezultatul urmărit;
  - disponibile - pot fi invocate în fața instanțelor naționale;<sup>34</sup>
  - remediile alese garantează o protecție judiciară reală și efectivă;
  - protecția asigurată de directive se extinde dincolo de terminarea raportului de muncă;<sup>35</sup>
  - asigură protecție împotriva victimizării;
- **proporționale:** ele trebuie să reflecte în mod adecvat gravitatea, natura și amploarea pierderii și/sau prejudiciului;<sup>36</sup>
- **disuasive:**<sup>37</sup> statele naționale trebuie să prevadă sancțiuni eficiente și cu efect de descurajare în cazurile de discriminare.<sup>38</sup>

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a arătat că directiva “nu prevede **nicio cauză exoneratoare de răspundere** de care ar putea beneficia autorul discriminării și nu condiționează repararea unui astfel de prejudiciu de **existența unei culpe**, indiferent de cât de ușor ar fi de dovedit.”<sup>39</sup> “Atunci când sancțiunea aleasă de către un stat membru se înscrie în cadrul unui regim de răspundere civilă a angajatorului, **încălcarea interdicției de discriminare trebuie să fie suficientă pentru a angaja întreaga răspundere a autorului său, fără a putea fi reținute cauzele exoneratoare prevăzute de dreptul național.**”<sup>40</sup>

În privința sancțiunii contravenționale a avertismentului, Curtea de Justiție a Uniunii Europene arată că, “simplul fapt că o sancțiune nu este, în principal, pecuniară nu semnifică în mod necesar că prezintă doar un caracter simbolic, mai ales în situația în care:

- ea este însoțită de un grad adecvat de publicitate și,
- în ipoteza în care ar facilita, în cadrul unor eventuale acțiuni de răspundere civilă, dovedirea unei discriminări.”<sup>41</sup>

---

<sup>33</sup> Hotărârea Curții din 25 aprilie 2013 în Cauza C-81/12, Asociația Accept vs. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, pct. 71.

<sup>34</sup> Hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann, 14/83, Rec., p. 1891, punctul 18.

<sup>35</sup> Hotărârea Curții din 15 mai 1986 în Cauza 222/84 Marguerite Johnston și Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, pct. 58.

<sup>36</sup> Hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann, 14/83, Rec., p. 1891, punctele 23 – 24.

<sup>37</sup> Art. 17 din Directiva 2000/78/CE CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), seria L, nr. 303, din 2 decembrie 2000; art. 15 din Directiva 2000/43/CE; art. 25 din Directiva nr. 2006/54/EC.

<sup>38</sup> Hotărârea din 22 aprilie 1997, Draehmpaehl, C-180/95, Rec., p. I-2195, punctele 24, 39 și 40.

<sup>39</sup> Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Dekker (C-177/88, Rec., p. I-3941, punctul 22).

<sup>40</sup> Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Dekker (C-177/88, Rec., p. I-3941, punctul 25).

<sup>41</sup> Hotărârea Curții din 25 aprilie 2013 în Cauza C-81/12, Asociația Accept vs. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, pct. 68.

### **Mecanisme de individualizare și executare a sancțiunilor**

Sistemul de remedii și sancțiuni, procedura, mecanismele de individualizare și executare a acestora trebuie să fie **simple, eficiente, rapide și susținute**. În acest sens, statele membre au obligația să se asigure că:

- aceste reguli nu sunt mai puțin favorabile decât cele aplicabile unor acțiuni similare din dreptul intern - **principiul echivalenței**;<sup>42</sup>

- ele nu fac practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de dreptul comunitar - **principiul efectivității**;<sup>43</sup>

**Standardele minime** sunt cerințe ce trebuie îndeplinite în etapa de:

- adoptare a unui sistem legislativ;
- de interpretare și aplicare a legislației antidiscriminare de către judecătorul național sau de instituțiile administrativ-jurisdicționale;
- de executare și monitorizare a aplicării remediilor și sancțiunilor.

Individualizarea, aplicarea și executarea remediilor și sancțiunilor se judecă în funcție de circumstanțele fiecărui caz, având în vedere cerința îndeplinirii cumulative a standardelor minime în domeniu.

---

<sup>42</sup> Hotărârea din 1989 din Cauza 33/76 *Rewe-Zentralfinanz eG et Rewe-Zentral AG v Landwirtschaftskammer für das Saarland* [1976] ECR .

<sup>43</sup> Hotărârea din 17 iunie 2004 în Cauza C-30/02 *Recheio-Cash & Carry v Fazenda Pública/Regista Nacional de Pessoas Colectivas*.

## **VII. Sistemul de remedii și sancțiuni în Moldova, raportat la standardele minime**

---

Faptele de discriminare implică răspunderea civilă, administrativă și penală.<sup>44</sup>

Răspunderea civilă intervine ca urmare a unei acțiuni în instanță a victimei discriminării sau a unei organizații neguvernamentale și presupune:<sup>45</sup>

- repararea prejudiciului moral și material;
- restabilirea situației anterioare;
- anularea situației create prin discriminare;

**În Moldova**, sancțiunea contravențională poate fi dispusă **doar** de instanța de judecată, ceea ce influențează caracterul juridic al instituției de egalitate și eficiența acesteia în îndeplinirea competențelor legale, implementarea unui sistem sancționator efectiv, proporțional și disuasiv.<sup>46</sup>

Din analiza textului de lege se constată că Moldova nu îndeplinește **principiul echivalenței și cel al efectivității** în stabilirea unui mecanism de individualizare și executare a sancțiunilor.

Astfel, regulile de aplicare a sancțiunilor în cazurile de discriminare sunt mai puțin favorabile decât cele aplicabile unor acțiuni similare din dreptul intern. Potrivit art. 15 alin. (8) din Legea nr. 121 din 25.05.2012 dacă instituția de egalitate (CPPEDAE) atestă/constată săvârșirea unor fapte contravenționale pe parcursul soluționării unei plângeri, va remite organelor competente (instanțelor de judecată) procesul-verbal și materialele cauzei pentru o analiză pe fond. Doar instanța de judecată are competența de a stabili și aplica o sancțiune contravențională în cazurile de discriminare.

Acest sistem este unul mai puțin favorabil decât cel aplicabil unor acțiuni similare, cum ar fi în cazul constatării și aplicării sancțiunilor contravenționale în domeniul audiovizualului. Consiliul Coordonator al Audiovizualului poate emite o decizie cu privire la contravenția administrativă și **poate aplica o sancțiune administrativă** (contravențională).<sup>47</sup>

Lipsa competenței Consiliului (CPPEDAE) de a stabili și aplica sancțiuni, stabilirea unei proceduri complicate de transmitere a deciziei și procesului-verbal de constatare a unei discriminări către instanțele de judecată competente, fac practic **imposibilă și excesiv de dificilă** exercitarea dreptului la un remediu efectiv și aplicarea unei sancțiuni efective, proporționale și disuasive (se încalcă principiul efectivității). Practica arată că în termen de un an, de la adoptarea legii egalității, instanțele de judecată nu au aplicat nicio sancțiune contravențională pentru săvârșirea unei fapte de discriminare.

---

<sup>44</sup> Art. 17 din Legea nr. 121 din 25.05.2012, publicat la 29.05.2012, în Monitorul Oficial nr. 103, art. nr. 255,

<sup>45</sup> Art. 18, alin. 1, din Legea nr. 121, din 25.05.2012, publicat la 29.05.2012 în Monitorul Oficial nr. 103, art nr. 255,

<sup>46</sup> Art. 17, alin. 8, din Legea nr. 121, din 25.05.2012, publicat la 29.05.2012 în Monitorul Oficial nr. 103, art nr. 255,

<sup>47</sup> Art. 38, alin. 4, din Codul Audiovizualului al Republicii Moldova nr. 260, din 27.07.2006, publicat la 18.08.2006, în Monitorul Oficial nr. 131-133,



CPPEDAE a contribuit la identificarea recomandărilor care ar oferi remedierea încălcării constatate și prevenirea discriminării similare pe viitor. Primul remediu oferit de către Consiliul petiționarului este însăși constatarea discriminării, iar prin publicarea deciziei sale, pe pagina de internet, Consiliul, de asemenea, aduce la cunoștința publicului comportamentul care contravine Legii nr. 121 privind asigurarea egalității. În cazurile în care comportamentul discriminatoriu nu încalcă intimitatea părților implicate, Consiliul publică deciziile cu numele deplin al persoanei care se face responsabilă de discriminare, de exemplu: *Cauza nr. 002/2013 decizia din 31.10.2013 în privința avocatei Rodica Cojocaru care a discriminat beneficiarul asistenței juridice garantate de stat în baza dizabilității (cu probleme de sănătate mentală)*.

Pentru remedierea situației în sensul prevenirii repetării cazurilor de discriminare, Consiliul formulează recomandări și instituțiilor care nu au fost direct vizate de plângerea petiționarului, dar sunt competente să ia măsurile necesare. Astfel, Consiliul a recomandat Uniunii Avocaților din Republica Moldova să publice decizia Consiliului în cauza nr. 002/2013 pe pagina sa de internet și în revista sa "Avocatul Poporului"; de asemenea, a recomandat Oficiului teritorial Cahul al Cancelariei de Stat să facă cunoscută tuturor autorităților publice locale decizia Consiliului în cauza nr. 029/2013 din 21.01.2014; a recomandat consiliului raional să afișeze public decizia Consiliului în cauza nr. 019/2013 din 07.12.2013.

Legea din Moldova reglementează și circumstanțele agravante în stabilirea sancțiunilor contravenționale pentru faptele de discriminare, apelând la reglementări din dreptul penal.<sup>48</sup>

În privința sancțiunilor penale, nu există date pentru a aprecia practica instanțelor de judecată.

### **Puncte cheie**

Legislația Moldovei în domeniul egalității consacră un sistem de remedii, sancțiuni și despăgubiri în conformitate cu standardele Uniunii Europene. Sistemul de remedii și sancțiuni este unul complementar în ambele state, include răspunderea civilă, penală și administrativă.

Stabilirea răspunderii civile și penale revin instanțelor de judecată. În Moldova acest atribut rămâne în competența instanței de judecată. Or, lipsa de competență a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității de a individualiza și aplica sancțiuni contravenționale, califică entitatea într-o instituție fără putere efectivă, menținând un statut confuz al acesteia, între o entitate de promovare și una care deține elemente de atribuții administrativ-jurisdicționale. Această soluție nu este conformă cu standardele minime internaționale în domeniu.

---

<sup>48</sup> Art. 4 din Legea nr. 121 din 25.05.2012, publicat la 29.05.2012, în Monitorul Oficial nr. 103, art. nr. 255

## VIII. Organisme de promovare și implementare a egalității de tratament – instituția de egalitate în Republica Moldova

---

Instituțiile de egalitate au misiunea de a promova implementarea principiului egalității și nediscriminării în cultura organizațională a societății. În acest scop, statele au obligația să asigure instituțiilor de egalitate competențele legale, respectiv resursele umane și materiale necesare aplicării efective a principiului egalității și nediscriminării.

În analiza efectivității instituțiilor de egalitate din Moldova, avem în vedere standardele minime internaționale consacrate în sistemul Uniunii Europene și cel al Organizației Națiunilor Unite.

La nivelul Uniunii Europene, statele care implementează directivele antidiscriminare sunt obligate să *“desemneze un organism sau mai multe organisme pentru promovarea egalității de tratament față de toate persoanele, fără discriminare pe baza rasei sau a originii etnice. Aceste organisme pot face parte din agenții acreditate la nivel național pentru apărarea drepturilor omului sau respectarea drepturilor persoanelor.”*<sup>49</sup>

Competențele acestor organisme trebuie să includă:

- *acordarea de asistență independentă victimelor discriminării în urmărirea plângerilor lor de discriminare, fără a aduce atingere dreptului victimelor și al asociațiilor, organizațiilor și al altor persoane juridice menționate la articolul 7, alineatul (2);*
- *desfășurarea unor studii independente privind discriminarea;*
- *publicarea unor rapoarte independente și formularea de recomandări în orice problemă legată de o asemenea discriminare.*<sup>50</sup>

Standardele minime impuse de directivele Uniunii Europene sunt general formulate, vagi, fără cerințe explicite detaliate, realitate ce pune în dificultate o analiză privind capacitatea instituției de egalitate de a implementa standardele internaționale și naționale în materia nediscriminării (directivele UE în materia egalității și nediscriminării, respectiv alte convenții internaționale la care statele sunt parte).<sup>51</sup>

Rezoluția 48/134 adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite, la 20 decembrie 1993, privind Instituțiile Naționale pentru Promovarea și Protejarea Drepturilor Omului – cunoscute sub denumirea de **Principiile de la Paris** - stabilește standarde explicite ce trebuie îndeplinite de instituțiile de drepturile omului, respectiv instituțiile de egalitate.<sup>52</sup> Principiile de la Paris reglementează standarde minime de analiză în privința efectivității instituțiilor de egalitate în privința:

---

<sup>49</sup> Art. 13 alin. (1) din Directiva Consiliului 2000 / 43 / CE, 29 iunie 2000, cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică,

<sup>50</sup> Art. 13 alin. (2) din Directiva Consiliului 2000 / 43 / CE, 29 iunie 2000, cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică,

<sup>51</sup> A se vedea o critică, în acest sens, în: Shiek, Dagmar; Waddington, Lisa; Bell, Mark, *Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007, pag. 888-891.

<sup>52</sup> accesat la <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r134.htm>

- competențelor și responsabilităților;
- compoziția și garanțiile de independență și pluralism;
- metode de operare;
- principii adiționale legate de statutul instituțiilor/comisiilor care au competențe quasi-jurisdicționale.

La nivelul Consiliului Europei reținem **Recomandarea de Politică Generală nr. 2 a ECRI privind Organisme specializate de combaterea rasismului, xenofobiei, antisemitismului și intoleranței la nivel național**, adoptată la 13 iunie 1997.<sup>53</sup>

Având în vedere standardele minime stabilite în documentele internaționale, mai sus-menționate, vom proceda, în baza acestora, la analiza instituției de egalitate din Moldova, respectiv Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității din Moldova, în continuare CPPEDAE.

*Standardele de independență și pluralism ale instituției de egalitate din Moldova*

| <u>Standarde minime</u>  | <u>CPPEDAE</u>   |
|--|--|
| <b>Statut reglementat printr-o prevedere legală sau altă lege</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, publicat la data de 5 Martie 2013, în Monitorul Oficial Nr. 48.</li> </ul>   |
| <b>Caracterul autonom și independent al activității instituției</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare - Consiliu) este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice.<sup>54</sup></li> </ul> |
| <b>Pluralismul în componența instituției</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consiliul este compus din 5 membri: 2 minoritari etnici, 3 femei;</li> <li>• 2 juriști, 3 persoane cu altă specializare;<sup>55</sup></li> <li>• 3 reprezentanți ai societății civile.<sup>56</sup></li> </ul>  |
| <b>Infrastructuri adecvate, în special, &gt; finanțare adecvată și</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• bugetul CPPEDAE este asigurat din bugetul de stat dar și alte surse financiare legale;<sup>57</sup></li> </ul>  |

<sup>53</sup> accesat la [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/gpr/en/recommendation\\_n2/REC2-1997-36-ROM.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/gpr/en/recommendation_n2/REC2-1997-36-ROM.pdf)

<sup>54</sup> Art. 11 alin. (1) din Legea nr. 298, din 21.12.2012, cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, publicat : 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48.

<sup>55</sup> A se vedea <http://discriminare.md/consiliul-anti-discriminare-a-fost-aprobat-de-parlament/>

<sup>56</sup> Art. 11 alin. 2 din Legea nr. 298, din 21.12.2012, cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, publicat : 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48.

<sup>57</sup> Art. 22 din Legea nr. 298, din 21.12.2012, cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, publicat : 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48

|  |  |
|--|--|
| ➤ <b>autonomie bugetară</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CPPEDAE a angajat 10 persoane din structura de 20 de funcții aprobate pentru aparatul administrativ;<sup>58</sup></li> <li>• există o autonomie limitată în administrarea bugetului aprobat;</li> <li>• CPPEDAE nu dispune de un sediu potrivit caracteristicilor activității sale;</li> <li>• CPPEDAE nu dispune de dotări infrastructurale necesare.</li> </ul>   |
| <b>Stabilitatea mandatului membrilor Consiliului</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• există condiții și proceduri transparente de numire a membrilor Consiliului;</li> </ul>   |
| <b>Condiții de numire;</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• În componența Consiliului poate fi numită orice persoană, cetățean al Republicii Moldova, care:</li> <li>• are studii superioare;</li> <li>• dispune de o reputație ireproșabilă și manifestă o atitudine tolerantă față de grupurile minoritare;</li> <li>• este persoană cu activitate recunoscută în domeniul apărării drepturilor omului de cel puțin 5 ani.<sup>59</sup></li> </ul>  |
| <b>Condiții de demitere</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie sau în caz de deces. Un membru al Consiliului poate fi revocat din funcție de organul care l-a numit în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Noul membru al Consiliului își exercită funcția pînă la expirarea mandatului membrului revocat.<sup>60</sup></li> </ul> |
| <b>Procedură transparentă de nominalizare și numire de către Parlament</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• există o procedură publică de nominalizare, contestare, audiere și numire a candidaților pentru Consiliul CPPEDAE. Numirea se realizează de către Parlamentul Moldovei.<sup>61</sup></li> </ul>   |
| <b>Durata mandatului</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• mandatul membrilor Consiliului este de 5 ani, care poate fi reînnoit;<sup>62</sup></li> </ul>   |
| <b>Statutul membrilor Consiliului</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• doar președintele este angajat permanent, ceilalți membri ai Consiliului sunt remunerați în funcție de participarea la ședințe;<sup>63</sup></li> </ul>   |
| <b>Excluderea de a asigura drepturi pentru reprezentanții guvernului în conducerea instituției</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• nu există drepturi de decizie pentru reprezentanții Guvernului în cadrul instituției;</li> </ul>  |

## Concluzii

Moldova a înființat instituția de egalitate cu următoarele mențiuni:

- control parlamentar al instituției de egalitate;
- structură colectivă de decizie a Consiliului;

<sup>58</sup> a se vedea Raportul CPPEDAE privind activitatea realizată pentru anul 2014, pag. 28 <http://www.egalitate.md/index.php?pag=page&id=850&l=ro>.

<sup>59</sup> Art. 11 alin. (3) din Legea nr. 298, din 21.12.2012, cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, publicat: 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48.

<sup>60</sup> Art. 11 alin. (9) din Legea nr. 298, din 21.12.2012, cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, publicat: 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48.

<sup>61</sup> Art. 11 alin. (4)-(8) din Legea nr. 298, din 21.12.2012, cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, publicat: 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48.

<sup>62</sup> Art. 11 alin. (2) din Legea nr. 298, din 21.12.2012, cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, publicat: 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48.

<sup>63</sup> Art. 11 alin. (11)-(12) din Legea nr. 298, din 21.12.2012, cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, publicat: 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48.

- condițiile și procedura de numire, respectiv de încetare a mandatului membrilor Consiliului sunt transparente și în conformitate cu cerințele de independență și autonomie instituțională;

- finanțat de la bugetul de stat, având posibilitatea să acceseze și alte surse de finanțare în condițiile legii.

În Moldova, s-a optat pentru angajarea permanentă doar a președintelui Consiliului, ceilalți 4 membri ai Consiliului având un statut incert din perspectiva posibilelor conflicte de interese, a incompatibilităților sau a unui venit rezonabil care să asigure un statut real de independență. Pe de altă parte, o soluție care ar presupune statutul de angajat permanent al tuturor membrilor Consiliului fără un venit rezonabil asigurat acestora, ar putea avea ca efect o contraselecție a candidaților pentru funcțiile în cauză.

Aparatul administrativ al instituțiilor de egalitate constituie un element cheie în funcționarea efectivă a acestora, în acest sens, impunând-se asigurarea unor resurse umane rezonabile, dar și a unei strategii de formare și de dezvoltare a acestora. În cazul Moldovei asigurarea unui aparat administrativ potrivit cerințelor reale ale atribuțiilor și activității instituției de egalitate este cu atât mai importantă cu cât membri Consiliului nu sunt angajați permanenți.

#### *Analiză privind mandatul și puterile instituției de egalitate*

##### **Mandat**

Consiliul este instituit cu scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării;<sup>64</sup>

##### **Atribuții**<sup>65</sup>

- examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea;

- inițiază propuneri de modificare a legislației în vigoare în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

- adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

- monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;

- colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;

- remite autorităților publice propuneri de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării și ameliorarea comportamentului față de persoanele ce cad sub incidența prezentei legi;

- contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice;

- conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

---

<sup>64</sup> Art. 11 alin. (1) din Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității Publicat : 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48

<sup>65</sup> Art. 12 alin. (1) din Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității Publicat : 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48

- examinează plîngerile persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării;
- intervine pe lângă organele corespunzătoare cu demersuri de intentare a proceselor disciplinare în privința persoanelor cu funcții de răspundere care au comis în activitatea lor fapte discriminatorii;
- constată contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional;
- sesizează organele de urmărire penală în cazul săvîrșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii;
- contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile;
- exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate.

## Concluzii

Mandatul CPPEAE Moldova se orientează pe protecția persoanelor împotriva discriminării, dar atribuțiile legale acordate instituției de armonizare a legislației interne cu principiul nediscriminării, dar și cu responsabilități de elaborare de politici publice în domeniu.

CPPEAE Moldova, deși are atribuții caracteristice unei entități cvasi-judiciare (autosesizarea, înregistrarea de plângeri, audieri, constatarea faptei de discriminare), Consiliul este lipsit de competența de sancționare, astfel, se apropie mai mult de **statutul unei instituții de egalitate cu atribuții consultative**, cu puteri limitate.

În luna aprilie 2014, în temeiul Art. 16 din Legea nr. 121/2012, a fost instituită o Comisie mixtă cu reprezentanți ai Ministerului Sănătății Republicii Moldova și ai societății civile pentru examinarea plîngerilor de discriminare în domeniul sănătății publice. O astfel de comisie ramurală este instituită pentru prima dată cu scopul de a ”filtra” plîngerile neîntemeiate și de a media situațiile de discriminare înainte ca acestea să ajungă în atenția Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării.

## Monitorizare și colectare de date

Din analiza capitolului anterior rezultă că instituția are atribuții de monitorizare a procesului de implementare a principiului egalității de șanse în societate. Colectarea de date se realizează prin statisticile privind petițiile soluționate, dar și prin cercetările sociologice cu privire la atitudini și percepții privind discriminarea.

Pentru monitorizarea implementării deciziilor CPPEAE, acesta întreprinde o serie de acțiuni printre care:

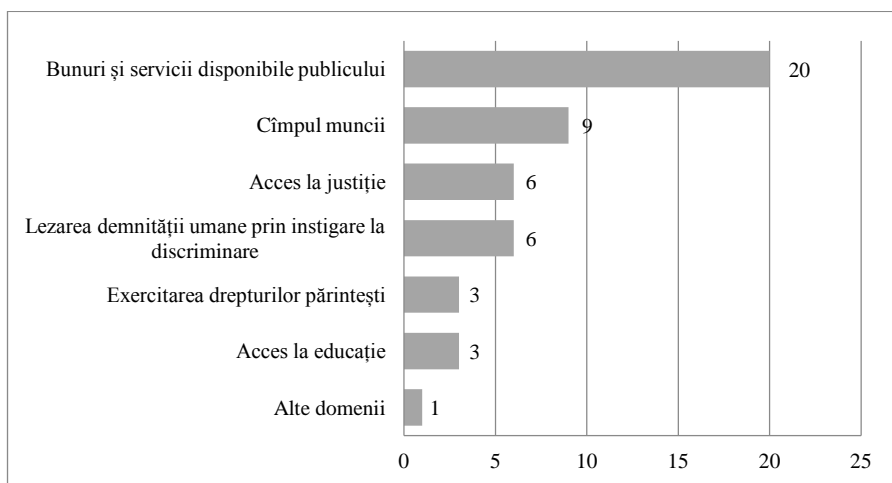
- Vizite de monitorizare: în anul 2014 au fost întreprinse 25 de vizite de monitorizare; fiecare vizită a fost urmată de un raport, care a inclus constatările și recomandările privind implementarea deciziilor consiliului;
- În cazurile de neprezentare a măsurilor întreprinse în scopul aplicării deciziei Consiliului, acesta remite preventiv demersuri de solicitare a informațiilor corespunzătoare;

- Dacă nici în urma solicitării, Consiliul nu recepționează informația privind acțiunile întreprinse pentru implementarea deciziilor, Consiliul constată contravenția prevăzută la art. 71 al Codului Contravențional al Republicii Moldova, întocmește procese-verbale contravenționale, expediindu-le cu probe, instanței de judecată pentru a decide asupra sancțiunii.

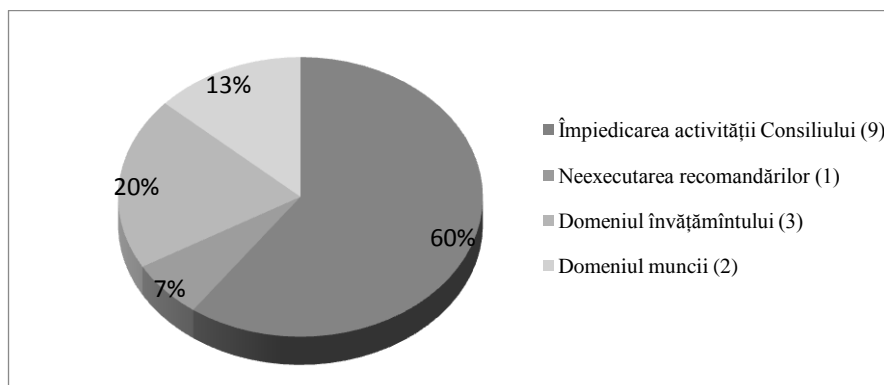
### Raportare

Deoarece activează, de facto, începând cu luna octombrie 2013, CPPEDAE nu a reușit să realizeze un studiu privind dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național. Raportul prezentat Parlamentului Republicii Moldova, la 15 martie 2014, reflectă o abordare mai îngustă și reflectă doar unele rezultate și concluzii ale experienței modeste a Consiliului.

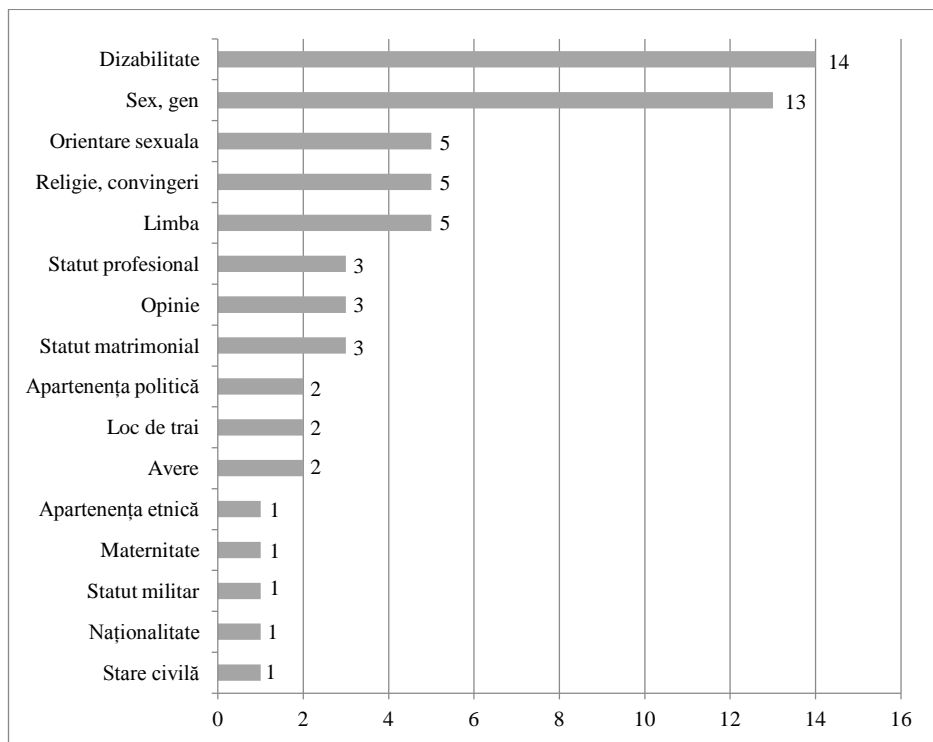
*Deciziile emise de CPPEDAE în anul 2014, dezagregate pe domenii*



*Contravențiunile constatate de Consiliu în anul 2014*



### *Criteriile de discriminare identificate prin deciziile Consiliului în anul 2014*

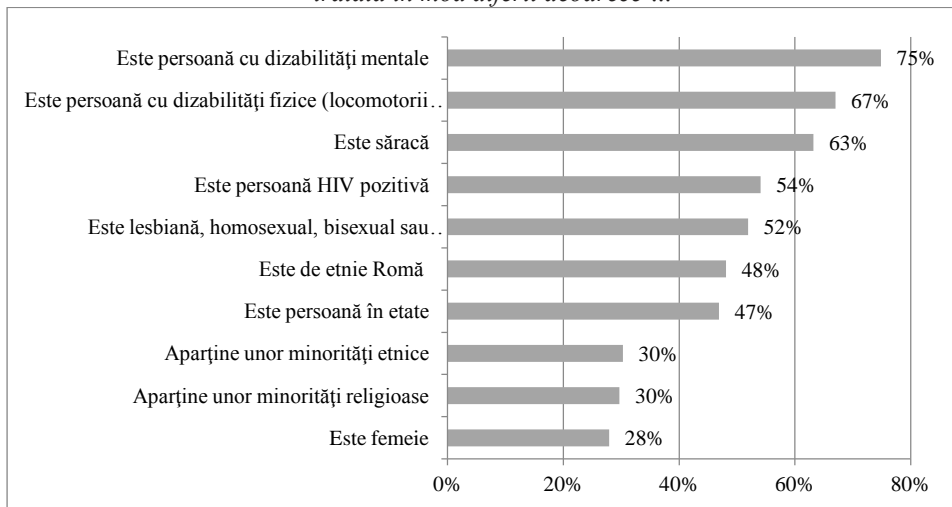


O analiză preliminară a deciziilor emise de către Consiliu, în anul 2014, relevă faptul că cel mai discriminat grup sunt persoanele cu dizabilități locomotorii și psiho-sociale. De asemenea, se atestă o tendință de discriminare a minorităților lingvistice, preponderent în ce privește accesul la justiție. O altă tendință negativă este discriminarea pe criteriul de sex, manifestată prin discurs de ură.

Un sondaj de opinie și un studiu comparativ (anul 2014 comparativ cu anul 2010) privind fenomenului discriminării în Republica Moldova din perspectiva percepțiilor populației, însă, a fost realizat de către Institutul de Politici Publice.



*Cum credeți Dvs., cât de frecvent se întâmplă în viața de zi cu zi ca o persoană să fie tratată în mod diferit deoarece ...*



Conform cercetării efectuate de către Institutul de Politici Publice (IPP), percepțiile respondenților privind grupurile de persoane cel mai frecvent discriminate în Moldova au rămas practic neschimbate în anul 2014 comparativ cu anul 2010, cu unele mici excepții. Astfel, s-a putut observa că 2/3 din cei chestionați continuă să considere că cel mai frecvent sunt discriminate persoanele cu dizabilități mentale și fizice și persoanele sărace, peste 50% – persoanele HIV pozitive și persoanele homosexuale, fiecare al doilea – persoanele în etate și romi, și fiecare al treilea – femeile.<sup>66</sup>

### **Atribuții/funcții de consultare**

CPPEDAE poate acorda consultații de specialitate, în domeniul nediscriminării, instituțiilor publice sau altor entități de drept. Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, în Republica Moldova, numește mai mulți subiecți cu atribuții în asigurarea egalității de gen și anume: Parlamentul, Guvernul, Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (organ specializat), ministerele și alte autorități administrative centrale (unitățile gender) și autoritățile administrației publice locale (unitățile gender) (conform art. 15). Din păcate, până în prezent, Unitatea gender nu a fost instituită în cadrul autorităților publice centrale și locale.

### **Cooperarea cu societatea civilă**

Adoptarea legislației speciale în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, respectiv constituirea instituției de egalitate de șanse, este rezultatul activității susținute a

<sup>66</sup> Rezultatele sondajului de opinie, realizat în 2014, de către Institutul de Politici Publice, pot fi vizualizate aici: <http://ipp.md/libview.php?l=ro&idc=150&id=715>

societății civile din Moldova. Instituțiile de egalitate au obligația legală să coopereze cu societatea civilă în promovarea și implementare efectivă a principiului egalității și nediscriminării.

Societatea civilă apare într-o dublă ipostază în relația cu instituția de egalitate: în primul rând, poate să fie parte, petent într-o plângere privind o posibilă faptă de discriminare și în al doilea rând poate să fie partener al instituției de egalitate în implementarea diferitelor politici publice în domeniu. În prima ipostază, instituția de egalitate are obligația să adopte o atitudine neutră față de organizația neguvernamentală în cauză.

### **Promovarea tratatelor internaționale**

Având în vedere, atribuțiile instituției de egalitate, obligația de promovare a tratatelor internaționale este prezentă.

### **Educația în domeniul nediscriminării/drepturilor omului și campanii de conștientizare**

Atribuțiile de prevenție ale CPPEDAE acoperă aceste activități.

### **Cooperarea internațională**

Activitatea de cooperare internațională este foarte importantă din perspectiva schimbului de experiență și cunoaștere efectivă în prevenirea și combaterea discriminării. Cooperarea internațională se poate desfășura pe următoarele paliere: cu organisme globale, regionale sau naționale (alte state); cu privire la un criteriu protejat sau la un grup de criterii protejate; cu privire la un domeniu sau un grup de domenii.

CPPEDAE a depus la începutul anului 2014, o cerere pentru admiterea în organizația instituțiilor naționale de promovare a egalității Equinet, dar încă nu a primit un răspuns final.

### **Principii adiționale privind statutul instituțiilor cvasi-judiciare**

În procedura de soluționare a plângerilor individuale, CPPEDAE îndeplinește următoarele cerințe:

- oferă posibilitatea soluționării plângerii prin mediere/conciliere;<sup>67</sup>
- organizarea de audieri, transmiterea plângerii altor autorități competente - a se vedea îndeplinirea acestei cerințe în partea de analiză raportată la procedura de soluționare a plângerilor;
- emite recomandări, propune amendamente/modificări la acte normative și practici administrative – a se vedea îndeplinirea acestei cerințe în partea de analiză raportată la mandatul și competențele instituției de egalitate.

---

<sup>67</sup> Art. 5 lit. b) din Legea nr. 298, din 21.12.2012, cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, publicat: 05.03.2013 în Monitorul Oficial Nr. 48,

## **Puncte cheie**

Pentru a fi funcționale/efective, instituțiile de egalitate trebuie să îndeplinească standardele internaționale minime atât sub aspect formal, cât și substanțial. Îndeplinirea formală a cerințelor minime nu constituie o garanție a funcționării efective a instituției de egalitate, dar constituie condiții preliminare de atingere a acestui scop.

Din perspectiva competențelor și responsabilităților, CPPEDAE Moldova, deși are elemente cvasi-jurisdicționale, fiind lipsită de atribuția de sancționare, se apropie mai mult de un statut al unei instituții de egalitate cu atribuții consultative.

Compoziția, garanțiile de independență și pluralism sunt în concordanță cu cerințele minime internaționale, în aplicarea efectivă a acestora s-au formulat critici față de sistemul național moldovenesc. Criticile s-au referit la nerespectarea cerinței de a numi 3 persoane cu studii juridice în Consiliu, dispunând de o formă de autonomie în administrarea bugetului. Totuși, asigurarea resurselor umane și financiare trebuie să atingă un nivel care să permită funcționarea rezonabilă în îndeplinirea atribuțiilor legale.

## **IX. Rolul societății civile în crearea și funcționarea sistemului antidiscriminare**

Organizațiile neguvernamentale au un rol esențial în promovarea egalității și nediscriminării. În Republica Moldova, organizațiile neguvernamentale au inițiat promovarea legii nediscriminării încă din anul 2007. Ulterior, după adoptarea legii 121 din 2012, organizațiile neguvernamentale s-au implicat activ în promovarea unui proces transparent de selectare a candidaților pentru funcția de membru al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

De la constituire până în prezent, Consiliul a dezvoltat relații de parteneriat cu ONG-uri active în domeniul nediscriminării, inclusiv Coaliția Nediscriminare, Rețeaua Organizațiilor pentru promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, Amnesty International, Centrul de Informare și Documentare în Domeniul Drepturilor Omului, Fundația Est-Europeană, Fundația Soros-Moldova, Centrul de Resurse Juridice din Moldova, Institutul de Politici Publice din Moldova, Institutul pentru Politici Publice din România.

Organizațiile neguvernamentale au un rol esențial în coalizarea eforturilor tuturor actorilor cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Cu aportul lor, a fost demarat parteneriatul dintre instituțiile de egalitate din Moldova și România.

Contribuția ONG-urilor este indispensabilă pentru înlăturarea barierelor structurale în activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Împreună cu organizațiile neguvernamentale a fost adoptată foaia de parcurs pentru promovarea egalității și nediscriminării în Republica Moldova.

De asemenea, organizațiile neguvernamentale, preponderent Coaliția Nediscriminare, se implică activ în procesul de identificare și documentare a cazurilor de discriminare. În acest sens, este notorie colaborarea cu organizațiile membre ale Coaliției Nediscriminare. Nu în ultimul rând, ONG-urile se implică activ în oferirea de expertiză relevantă Consiliului.

## **X. Jurisprudența CPPEDAE**

---

Din 20.09.2013 pînă la 30 iunie 2015, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a adoptat peste 191 de decizii. Jurisprudența indicativă a CPPEDAE pentru anul 2014, dezagregată pe criterii și domenii, este prezentată mai jos.

### **Cauzele examinate de Consiliu cu privire la discriminarea în accesul la justiție, pe criteriul de limbă**

Pe parcursul anului 2014, Consiliul a emis 6 decizii pe marginea a 10 plîngeri depuse, în care petiționarii invocă îngrădirea accesului la justiție pe criteriul de limbă. În mare parte, acțiunile deplînse au vizat restituirea de către instanțele de judecată a plîngerilor de chemare în judecată, pe motiv că ar fi formulate într-o limbă străină (în toate cazurile era vorba despre limba rusă). Consiliul a constatat în toate deciziile că acest fapt constituie discriminare pe criteriul de limbă în acces la justiție.

*Consiliul a recomandat instanțelor de judecată să evite, pe viitor, astfel de acțiuni. Mai mult, Consiliul a intervenit pe lângă Curtea Supremă de Justiție, prin care i-a recomandat să examineze oportunitatea emiterii unei Hotărîri explicative cu privire la problematica examinată. De asemenea, în cîteva cazuri a fost sesizat Consiliul Superior al Magistraturii.*

*Consiliul a constatat cu regret că în pofida eforturilor depuse și deciziilor emise, situația a rămas neschimbată. Consiliul continuă să recepționeze plîngeri cu privire la acest aspect, ceea ce denotă că situația de facto nu s-a schimbat, instanțele de judecată continuă să ignore recomandările Consiliului.*

### **Cauzele examinate de Consiliu cu privire la discriminare, în domeniul muncii**

*Cele mai grave forme de discriminare în câmpul muncii constatate de Consiliu, în 2014, se referă la concedierea femeilor gravide și publicarea anunțurilor discriminatorii.*

#### **Cauza 105/2014 (S.T. vs. ISCA "Air Moldova")**

Petiționara invocă că a fost discriminată pe criteriul de maternitate de către angajatorul său în realizarea drepturilor sale la muncă și la primirea plăților de asigurări sociale în legătură cu nașterea și îngrijirea copilului. Petiționara afirmă că a activat în cadrul ISCA "Air Moldova" în funcția de însoțitoare de bord și pe parcursul activității sale, timp de 5 ani, angajatorul încheia cu ea contract individual de muncă, pe termen de un an de zile, prelungind de fiecare dată contractul la începutul anului următor pe încă un termen de 1 an. Ulterior, angajatorul a încetat relațiile de muncă cu petiționara, aparent pe motiv că expirase termenul contractului, dar în realitate din cauza gravidității acesteia.

*Consiliul a constatat că înserarea de către angajator a clauzei contractuale cu privire la termenul determinat al contractului este ilegală, deoarece caracterul muncii prestate în cadrul activității "Air Moldova" nu se încadrează în nicio situație prevăzută de art. 55 din Codul Muncii care ar permite încheierea contractului de muncă pe termenul determinat. Astfel, Consiliul a notat că încheierea contractelor de muncă pe un termen determinat, în cazurile nepermise de legislația muncii, creează premisa discriminării salariaților pe orice criteriu protejat de legislație, inclusiv pe criteriul de maternitate.*

*Consiliul a recomandat reclamatului "Air Moldova" să repună petiționară în drepturi în vederea asigurării accesului la prestațiile de asigurări sociale. Mai mult, membrii Consiliului în cursul examinării plîngerii respective au ajuns la concluzia că acțiunile deplînse cad sub incidența art.542 alin. (1) din Codul Contravențional al RM, fiind întocmit proces verbal de constatare și remis instanței competente spre aplicarea sancțiunii corespunzătoare.*

*La data de 31 ianuarie 2015, instanța a recunoscut culpabilitatea ÎS CA "Air Moldova" în ceea ce ține de subminarea egalității de șanse la angajare, dar și la concediere pe criteriu de maternitate și sex, stabilindu-i o pedeapsă sub formă de amendă în mărimea a 450 u.c. Hotărîrea a fost contestată de contravenient. În prezent, instanța de apel a remis cauza contravențională spre rejudecare.*

### **Cauza nr. 050/14 (Rodion Gavriloii vs. S.R.L. "Legis-Com")**

Petiționarul susține că anunțurile privind locurile vacante, de pe pagina web: <http://www.jobinfo.md>, cuprind cerințe față de sexul candidatului, ceea ce nu constituie o cerință profesională esențială.

*Consiliul a constatat că prin faptul plasării unui anunț de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor, care exclud sau favorizează persoanele după sex și vîrstă este calificat ca fiind discriminatoriu.*

*Consiliul a recomandat reclamatului, S.R.L. "Legis-Com", să șteargă toate anunțurile de angajare răspîndite prin intermediul mijloacelor de informare în masă și să întreprindă măsuri pentru a evita, pe viitor, plasarea anunțurilor similare. De asemenea, Consiliul a recomandat să fie luate măsuri în vederea prevenirii plasării, în spațiul virtual al companiei, unor asemenea anunțuri.*

### **Cauzele examinate de Consiliu cu privire la discriminarea în acces la bunuri și servicii disponibile publicului pe criteriul de dizabilitate**

*Consiliu constată că cele mai grave cazuri de discriminare privind accesul la bunuri și servicii disponibile publicului sunt: accesul persoanelor cu dizabilități mentale la servicii medicale, accesul persoanelor cu dizabilități la serviciile culturale și de agrement.*

### **Cauza 047/14 (C.E. vs. Spitalul Clinic de Psihiatrie)**

Petiționara susține că în secția unde este tratat fiul său cu dizabilități mentale, tratamentul nu corespunde necesităților stării lui de sănătate mentală, fiind obligat să stea în secție de la 21 zile minim pînă la 30 zile (număr maximal de zile), chiar dacă starea acestuia se îmbunătățește.

*Consiliul a ajuns la concluzia că Reclamatul Spitalul Clinic de Psihiatrie or. Codru datorează petiționarului acomodarea rezonabilă și a recomandat acestuia să înlătore oricare bariere în realizarea dreptului de acces la servicii medicale referitoare la sănătatea mentală.*

### **Cauza 140/2014 (F.V. vs. S.R.L."OLIMPUS-85")**

Petiționarul se adresează clubului de fitness & Wellness "Alexia" (S.R.L. "OLIMPUS - 85") privind posibilitatea de a frecventa sala de forță și de a beneficia de serviciile antrenorului personal. Managerul Clubului îi refuză accesul la sala de forță, invocând drept motiv că Clubul sportiv "Alexia" nu este un centru de reabilitare și că lipsesc condițiile necesare unei persoane cu dizabilități pentru a frecventa sala.

*Consiliul a atras atenția asupra faptului că este imperios de important de a adapta clădirile pentru persoanele cu dizabilități. Mai mult, nu doar construcția trebuie adaptată, ci și serviciile prestate. Astfel, Consiliul a recomandat S.R.L. "Olimpus-85" să realizeze măsuri de acomodare rezonabilă atât arhitecturale, cât și a serviciilor prestate.*

#### **Cauza 156/2014 (C.A. vs.S.R.L. „ADRILUX – COM”)**

Petiționarul, persoană cu dizabilități, a pretins că a fost discriminat prin faptul că i s-a refuzat intrarea într-un local de noapte. Analizând circumstanțele speței, Consiliul a ajuns la concluzia că petiționarul a fost refuzat în a accesa serviciile prestate de SRL-ul „ADRILUX COM”, deoarece localul nu este adaptat pentru persoanele cu dizabilități.

*Consiliul a recomandat barmanului să-și aducă scuzele sale petiționarului, iar SRL-ul „ADRILUX COM” să realizeze măsuri de acomodare rezonabilă.*

#### **Cauzele examinate de Consiliu cu privire la discriminarea în domeniul educației**

În pofida faptului că legislația națională reglementează educația incluzivă a persoanelor cu dizabilități, practica demonstrează că aceste persoane continuă să întâmpine unele bariere.

#### **Cauza 122/14 (B. C. vs. Ministerul Educației)**

Petiționarul pretinde că a fost discriminat de către Ministerul Educației și Direcția Educație Tineret și Sport al Consiliului Municipal Chișinău prin refuzul acestora de a-i asigura acomodarea rezonabilă la susținerea examenelor de bacalaureat. Acesta, fiind o persoană cu dizabilități locomotorii, a solicitat să susțină examenele la domiciliu. Cazul a fost pe larg mediatizat, ceea ce a condiționat, ulterior, Consiliul să se autosesizeze și să examineze gradul de executare, de către Ministerul Educației, a obligației de acomodare rezonabilă a persoanelor cu dizabilități la susținerea examenelor de bacalaureat.

*Consiliul a constatat că Ministerul Educației are o abordarea bazată pe modelul medical al persoanelor cu dizabilități și nu pentru fiecare persoană separat. Consiliul a recomandat Ministerului Educației să-și adapteze Metodologia de organizare și desfășurare a examenelor de bacalaureat, pe următorii ani pentru realizarea practică a acomodării rezonabile fiecărui candidat la bacalaureat.*

#### **Cauzele examinate de Consiliu privind instigarea la discriminare**

În anul 2014, Consiliul a fost preocupat și de o formă aparte de discriminare și anume instigarea la discriminare care are un impact deosebit de sporit în discursurile politice, mass-media, rețelele sociale.

#### **Cauza 118/2014 (Consiliu vs.SRL „General Media TV” )**

La data de 23.05.2014, pe pagina web: [www.voxpublica.md](http://www.voxpublica.md), a fost publicat un articol cu titlul „Parada euro-sodomită de la Chișinău: 9 puncte pe i”, semnat de Hristofor Ciubotaru. Articolul critică acțiunile Ministerului Afacerilor Interne orientate spre asigurarea ordinii publice, siguranța și protecția persoanelor care au participat la marșul egalității, desfășurat la 17.05.2014, pe bl. Grigore Vieru din mun. Chișinău.

De asemenea, articolul invocă lipsa de reacție a Primăriei mun. Chișinău „la intențiile minorităților extremiste de a mărșălui prin centrul capitalei” și inacțiunile Mitropoliei Moldovei „față de agresiunea homosexuală din centrul capitalei”.

*Consiliul a constatat că articolul respectiv reprezintă un discurs instigator la ură, deoarece întrunește caracteristicile specifice ce-l deosebesc de celelalte forme de exprimare: țintește un grup de persoane pe baza anumitor caracteristici, stigmatizează persoana prin aceea că îi atribuie un set de trăsături care sunt văzute în general ca profund nedezirabile și grupul țintit este proiectat în afara limitelor obișnuite ale relațiilor sociale.*

*Consiliul a recomandat reclamatului, SRL „General Media TV”, să completeze Regulamentul platformei publice: <http://vox.publika.md>, în conformitate cu prevederile Legii 121/2012 și să întreprindă măsură, pentru a evita pe viitor plasarea articolelor care instigă la discriminare, dar și a altor articole cu tentă discriminatorie.*

#### **Cauza 159/2014 (Consiliu vs. L.M.)**

Ca urmare a exprimărilor rasiste, vociferate de L.M., la conferința de presă din 15 septembrie 2014 și anume: „[...] Promit ca acest parvenit pe nume Dlui S.L., acest țigan murdar și puturos [...] o să ajungă acolo unde îi este locul!”; “[...] se știe că S.L. e jumate țigan, numai că S.L. e un țigan terminat (n.r. original: конченый)[...]”, Consiliul s-a autosesizat și a explicat următoarele.

Deși libertatea de exprimare este una din libertățile fundamentale ale omului, aceasta nu este una absolută. Ea poate și trebuie să fie restrânsă atunci când exprimarea ideii, informației sau opiniei capătă forme intolerante de expunere, pre cum sînt rasismul, homofobia, xenofobia, antisemitismul și altele. Acestea sînt unanim recunoscute ca fiind discursuri de ură, distrugătoare ale pluralismului etnic, lingvistic, național, social. Atunci când autorul acestor forme de exprimare este un politician, reacția autorităților de drept trebuie să fie corespunzătoare.

*Consiliul a ajuns la concluzia că exprimările acestea au fost pronunțate public de către o persoană care se poziționează ca fiind politician și în această calitate a susținut discursul său la conferința de presă sus numită.*

*Consiliul a recomandat reclamatului, să prezinte scuze publice comunității Romilor prin aceleași mijloace de informare în masă prin care a răspîndit discursul rasist. [Pînă în prezent, dl. L.M. nu și-a adus scuze publice].*

#### **Cauza 108/2014 (Consiliu vs. S.A. „Bucuria”)**

Consiliul a fost sesizat, prin intermediul rețelelor de socializare, despre imaginea sexistă utilizată la comercializarea bomboanelor. În opinia Consiliului, imaginea reprodusă pe cutia de bomboane „Cuconada” pune accentul asupra corpului feminin cu ilustrarea zonei intime și a băuturilor spirtoase, aducînd, astfel, atingere onoarei persoanelor de sex feminin.



Imaginile ilustrează corpul femeii din perspectivă indecentă. În special, zona intimă este utilizată ca obiect pentru a promova produse de cofetărie, deși, această imagine nu contribuie în nici un mod la punerea în lumină a calității produsului.

*Consiliul a constatat că imaginea răspîndește prejudecăți despre sexualitatea feminină în societate, mai ales, în comparație cu reprezentarea bărbaților pe cutiile de ciocolată „Folclor”, unde folclorul național este întruchipat doar de către reprezentanții sexului masculin, care apar în ipostaze decente.*

*Consiliul a explicat că legislația Republicii Moldova conține reglementări legale care interzic producerea și utilizarea materialelor publice care prezintă imaginea femeilor în manieră de umilință a demnității lor, și anume Legea nr. 5, din 09.02.2006, cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și reglementarea privind combaterea imaginii sexiste în spoturile publicitare și mijloacele de informare în masă, și anume, Programul Național de asigurare a egalității de gen, pentru anii 2010 – 2015.*

*Totodată, Consiliul a scos în evidență prevederile proiectului de lege, înregistrat pentru modificarea și completarea Legii nr. 1227-XIII din 27 iunie 1997, cu privire la publicitate și a Legii nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, care propune interzicerea publicității sexiste, explicînd ce înseamnă publicitate sexistă, și introduce definiția noțiunii de „sexism”: „o formă de discriminare în bază de sex exprimată prin comportament, atitudine sau condiții despre un gen sau sex ca fiind inferior, sau mai puțin competent, sau mai puțin valoros decît celălalt gen sau sex, sau care face uz de prejudecăți sau stereotipuri în prezentarea eronată a imaginii femeii sau a bărbatului, sau a aspectului social al relațiilor dintre femei și bărbați, sau a masculinității sau feminității”.*

*Consiliul a recomandat S.A. „Bucuria” să întreprindă toate măsurile necesare pentru a opri utilizarea acestei imagini și a oricăror altor imagini cu caracter sexist, în activitatea sa.*

*Consiliul a decis să remită copia deciziei în cauză în adresa Comisiei parlamentare de profil pentru a se ține cont de constatările respective la adoptarea modificărilor menționate și pentru a urgenta adoptarea acestora.*

### **Cauza 180/14 (Consiliu vs. S.R.L. “Salva Horeca”)**

În data de 30 octombrie 2014, compania S.R.L. “Salva Horeca” (Burger Beef) lansează un nou produs cu pîine neagră, întitulîndu-l prin abrevieri O.N.O.J.E. , care coincide cu numele cetățeanului R.M. de culoare, dl John Onoje. Mai mult ca atît, produsul a fost promovat prin intermediul rețelelor de socializare, provocînd la discuții publice care i-au lezat demnitatea umană, și anume ”черная дыра”.

*Consiliul a concluzionat că împrejurările și intenția în care reclamații au produs, au lansat și au promovat produsul și mesajul asociat acestuia, a fost de a ”glumi”, umilind cetățeanul de culoare a Republicii Moldova, al cărui nume este John Onoje. Consiliul nu a acceptat explicația precum că burgerul cu pîine neagră și denumirea „O.N.O.J.E” a fost o simplă coincidență.*

*Consiliul a subliniat că împrejurările în care reclamații au lansat și au promovat acest produs, precum și comentariile lansate la nivel public despre John Onoje, nu lasă nici o îndoială că scopul a fost de a umili persoana pe motiv al culorii pielii sale, arătîndu-și propria superioritate etnică.*

*Consiliul a recomandat reclamațiilor să-și prezinte public scuzele față de persoana respectivă. De menționat, că Consiliul a recepționat de la reclamat, în scurt timp după emiterea deciziei, o notă informativă prin care se confirma faptul executării recomandărilor.*

## **XI. STUDII DE CAZ PENTRU CURSANȚI**

---

### **Studiu de caz 1**

În data de 29 iunie 2015, primarul reales orașului *Aspera*, în discursul său de revenire la primărie, a făcut următoarele afirmații către oponentii săi politici: „*Doamnei Andra vreau să îi mulțumesc pentru participare. Să o felicit pentru faptul că a avut curajul să se implice în această campanie. Mai rău pentru bărbații din cadrul partidului Z [...] care s-au ascuns după fusta ei. Trebuiau să iasă în față, așa cum se cuvine într-o asemenea situație. Nu o doamnă care deja la apusul activității, la 59 de ani, la vârsta de pensie – hai, du-te și candidează la primăria orașului Aspera.*”

*Din start era clar că e o problemă. Eu înțeleg când înaintează o doamnă în plină putere de afirmare, și profesională, și personală, cum doriți, și să vină să concureze [...] Prin urmare, recomandăm [...] membrilor partidului Z [...] să nu comită acte de lașitate de asta, să nu se ascundă după deget sau după fusta unor doamne.”*

Ulterior, în 30 iunie, primarul reales al orașului *Aspera* a postat pe pagina de Facebook un mesaj care include următoarele: „*dacă am ofensat pe cineva îmi cer scuze [...] Așadar, cum am spus la început, consider că pentru femei trebuie exclus anul de naștere din datele personale, trebuie să rămână doar ziua și luna, să știm doar când să le felicităm cu ocazia zilei de naștere. Si cu cât mai mulți ani, cu atât mai bine! Femeia nu are vârstă, mai ales dacă știe să aibă grijă de ea, dacă de ea se are grijă și dacă are umăr de bărbat pe care să se sprijine, oricât de puternică ar fi!”*

### **Studiu de caz 2**

În orașul *Floricea*, din Republica Moldova, în scuarul din centrul orașului, pe un panou, sunt afișate fotografiile și informații sumare despre cetățenii de onoare ai satului. Textul amplasat pe panou este doar în limba rusă. În sediul Fondului Orășnesc de Susținere Socială a Populației majoritatea anunțurilor și afișelor despre serviciile de asistență socială pentru populație sunt prezentate doar în limba rusă.

### **Studiu de caz 3**

La 12 februarie 2013, judecătorul instanței de judecată din orașul *X* din Republica Moldova a emis o încheiere prin care nu s-a dat curs cererii de chemare în judecată, depusă de către *MI*, în limba rusă, către Ministerul *Z*, privind încasarea prejudiciului moral și material, fiindu-i motivat că judecarea pricinilor civile în instanțele judecătorești se desfășoară în limba de stat, acordându-i un termen până la 04 martie 2013. La data de 4 martie 2013, cererea de chemare în judecată a dlui *MI* a fost restituită, întrucât la data limită acesta nu a lichidat „neajunsurile ce duc la împiedicarea intentării procesului”.

Judecătoria din orașul *X* susține că în conformitate cu prevederile art. 24 alin. (2) al Codului de Procedură Civilă persoanele interesate în soluționarea pricinii care nu posedă

sau nu vorbesc limba moldovenească sunt în drept să ia cunoștință de actele, de lucrările dosarului și să vorbească în judecată prin interpret”. De asemenea, judecătoria menționează că această normă nu impune obligația instanței de a traduce cererea de chemare în judecată, obligație ce urmează a fi executată de reclamat.

Legea cu privire la limbile vorbite pe teritoriul RSS Moldovenești nr. 3465 din 1.09.1989, prevede la art. 11: „Organele puterii de stat, administrației de stat, organizațiilor obștești, întreprinderile, instituțiile și organizațiile primesc și examinează documentele prezentate de către cetățeni în limba moldovenească sau în cea rusă...”. Legea nr. 382 cu privire la drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale și la statutul juridic al organizațiilor lor, prevede la art.12. alin. 1: „Persoanele aparținând minorităților naționale au dreptul de a se adresa în instituțiile publice oral și în scris, în limba moldovenească sau rusă, și de a primi răspuns în limba în care au formulat adresarea.”

#### **Studiu de caz 4**

În 2014, *U.V.* a absolvit gimnaziul din satul X, raionul Z, Republica Moldova. Ea a decis să se înmatriculeze la Liceul Profesional nr. Z din capitală la specializarea de recepționar hotel. Ea a fost selectată în baza notelor din documentul de absolvire și a depus toate documentele cerute, inclusiv certificatul de dizabilitate.

Directoarea *Abigale* nu a dorit să o accepte, auzind că este o persoană cu dizabilități. “[...] Directoarea a zis mamei că eu sunt bolnavă psihic și ea nu mă primește [...]” explică *U.V.* Aceasta din urmă a fost trimisă de directoare și sora medicală la policlinica *Sana* pentru consultație la neuropatolog. În final, *UV* a fost înmatriculată.

Cu mari dificultăți, a primit odaie în cămin, unde a fost cazată cu alte 5 fete. *U.V.* spune că directoarea se opune în continuare șederii sale în cămin. De asemenea, directoarea ar fi declarat că medicul care a eliberat certificatul, forma 086, care indică că *UV* este aptă de studii, trebuie “să facă închisoare.”

*UV* susține că Directorul instituției îi comunică frecvent că ea este nedorită în cadrul instituției și ar fi mai bine sa plece.

#### **Studiu de caz 5**

Elevii de etnie romă învață în clase separate, la cererea părinților celorlalți copii. Acest lucru se întâmplă în orașul Z din nordul Moldovei, unde romii constituie mai mult de jumătatea din populația localității.

Anul trecut, special pentru ei aici au fost formate două clase, iar în această toamnă – una. Administrația instituției susține că uneori reușesc să repartizeze în mod egal copiii de alte naționalități, însă, în ultimii ani, numărul acestora a fost mic și părinții au insistat ca ei să rămână împreună.

O organizație care militează pentru incluziunea socială a persoanelor de etnie romă a depus o plângere la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

### **Studiu de caz 6**

La adunarea generală a satului M., din data de 16.06.2013, cu referire la discursul critic al Dnei A.C., față de activitatea primarului satului și referitor la faptul că este femeie și ocupă postul de consilier local în s. *Pămînteni*, Dl. *Gheorghe Cutărescu* a expus în public următoarele: „[...] *da de când au venit veneticii din altă parte și vor să ne conducă, Afară! ...cînd te-au adus mireasă de la noi, băieții din sat s-au descălțat în prag, au intrat în casă și s-au măscărit picioarele de găinaț de găină ... și acum tu vii aicea și cum faci?... nu ți-i rușine ? ! ! noi ți-am dat pământ, fii cum trebuie, că tu nu știi cine s-a născut în satul nostru și cine a fost om de conducere aicea. [...].”*

În același context, *Gheorghe Cutărescu* a mai declarat că „[...] *în gospodărie dacă vrei să nu calci pe greblă din cauza femeii, o ucizi de 20 de ori pe zi, că de ce ai pus mătura ceia aici, n-o trebuit s-o pui aici, să vă duceți să faceți proiecte la voi în sat, aici nu ai ce căuta ...”*

### **Studiu de caz 7**

Domnul *Cozmescu* a fost angajat la întreprinderea *Progres* la 16.05.2011 în calitate de Specialist Securitate Informațională. În baza cererii sale din 04.11.2013, angajatorul a emis ordinul prin care i s-a acordat concediu pentru îngrijirea copilului, începînd cu data de 11.11.2013 pînă la data de 28.10.2016, adică pînă la împlinirea de către copilul său a vârstei de 3 ani.

La 26.11.2013, la cererea domnului *Cozmescu*, s-a dispus rechemarea sa din concediu pentru îngrijirea copilului pe timp de muncă parțial. Totodată, i s-a instituit ziua de muncă parțială, cu o durată de 7 (șapte) ore.

La 06.04.2015 angajatorul a dispus concedierea sa de la întreprinderea *Progres*, fiind invocat faptul reducerii statelor de personal. Domnul *Cozmescu* susține că la emiterea ordinului în cauză nu s-a ținut cont de faptul că este tată a doi copii, care nu au împlinit vârsta de 6 ani. Dînsul consideră că a fost discriminat de către angajator în raport cu persoanele de gen feminin, care, în situații similare nu pot fi concediate.

*Art. 251 din Codul Muncii al Republicii Moldova stipulează că se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani [...].*

### **Studiu de caz 8**

Compania aeriana *Fly Soroca* a postat pe pagina sa web un anunț de angajare a unui pilot. Cerințele incluse în anunțul de angajare includ: studii superioare în domeniu, bărbat, experiență de cel puțin 5 ani, vîrsta de pînă la 60 de ani. Domnul *Angelus*, care are studii și o experiență de 25 de ani în acest domeniu dar a împlinit recent 60 ani, susține că anunțul este discriminatoriu pe criteriile de vîrstă și sex.

## XII. Bibliografie

---

### Resurse academice, rapoarte și alte cercetări în domeniu:

- Gábor, Halmai, Gábor-Attila, Tóth, *Emberi Jogok - Drepturile omului - Tratat*, Editura Osiris, 2003
- Csaba Ferenc, Asztalos în publicația Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, *Dreptul la egalitate și nediscriminare în administrarea justiției - Manual de pregătire*, 2012
- Csaba-Ferenc, Asztalos, *Analiza diagnostic a cadrului legal și instituțional în domeniul egalității de șanse și de gen în România* apărută în cadrul studiului *Analiză de diagnostic a domeniului egalității de șanse și de gen din România: probleme, nevoi, soluții europene*, Centrul de Resurse Juridice România, 2010
- Shiek, Dagmar; Waddington, Lisa; Bell, Mark, *Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007
- You, Jong-Sung, *Corruption as Injustice*, University of California, Prepared for delivery at the 2007 Annual Meeting of the American Political Science Association, August 30<sup>th</sup>-September 2<sup>nd</sup>, 2007
- Oskar Kurer, *Corruption: An Alternative Approach to Its Definition and Measurement*, *Political Studies* 53, 2005
- Farkas, Lilla, *Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, European Network of Legal Experts in the non discrimination field, European Commission, DG for Justice, July 2011
- *National Human Rights Institutions in the EU Member States - Strengthening the fundamental rights architecture in the EU*, European Union Agency for Fundamental Rights, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010
- Tobler, Christa, *Remedies and Sanctions in EC non-discrimination law "Effective, proportionate and dissuasive national sanctions and remedies, with particular reference to upper limits on compensation to victims of discrimination"*, European Network of Legal

Experts in the non-discrimination field; Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005

- Sandel, Michael J., *What Money Can't buy, The Moral Limits of Markets*, Farrar, Straus and Giroux, New York, 2012
- *Gender Equality Index Report*, European Institute for Gender Equality, 2013
- *Costurile aferente excluziunii economice a romilor - Studiul Băncii Mondiale*, 2010
- Popa, Nicolae, *Teoria generală a dreptului*, Ed. All Beck, București, 2005
- Corneliu, Bârsan, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole, vol. I. Drepturi și libertăți*, Ed. All Beck, București, 2005
- Training manual on discrimination *Awareness-raising seminars in the areas of non-discrimination and equality targeted at civil society organisations -VT/2010-007* - Human European Consultancy in partnership with the Migration Policy Group, 2011
- Csaba Ferenc Asztalos, Mădălina Raluca Roșu, Adrian Moraru, Andrei Brighidin, Doina Străișteanu, Arcadie Barbăroșie, studiul "*Consolidarea sistemului instituțional de prevenire și combatere a discriminării- Analiză comparativă România-Republica Moldova*", 2014
- Agenția pentru Drepturile Fundamentale a Uniunii Europene, Curtea Europeană a Drepturilor Omului – Consiliul Europei, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, fra.europe.eu, 2010
- Popescu, Sorin; Manea Luiza în „*Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene între sistemul de drept anglo-saxon și cel romano-germanic. Valoarea juridică*, Consiliul Legislativ - Buletin de informare legislativă nr. 2/2012
- Raportul Agenției Uniunii Europene pentru Drepturi Fundamentale (FRA) cu titlul *Situația romilor în 11 state membre ale U.E. - Rezultatele sondajelor pe scurt*, 2012
- Raportul Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității privind activitatea realizată în anul 2013

#### **Jurisprudență la nivel european/Hotărâri ale Curții Europene a Drepturilor Omului:**

- Cauza 14/83 von Colson and Kamann v Land Nordrhein-Westfalen [1984] ECR 1891;
- Cauza 79/83 Dorit Harz v Deutsche Tradax GmbH [1984] ECR 1921.

- Hotărârea din 25 aprilie 2013 în Cauza C-81/12, Asociația Accept vs. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
- Hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann, 14/83, Rec., p. 1891, punctul 18.
- Hotărârea din 15 mai 1986 în Cauza 222/84 Marguerite Johnston și Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, pct. 58.
- Hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann, 14/83, Rec., p. 1891, punctele 23 - 24.
- Hotărârea din 1989 din Cauza 33/76 Rewe-Zentralfinanz eG et Rewe-Zentral AG v Landwirtschaftskammer für das Saarland [1976] ECR .
- Hotărârea din 17 iunie 2004 în Cauza C-30/02 Recheio-Cash & Carry v Fazenda Pública/Regista Nacional de Pessoas Colectivas.
- Hotărârea din 22 aprilie 1997, Draehmpaehl, C 180/95, Rec., p. I 2195, punctele 24, 39 și 40.
- Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Dekker (C-177/88, Rec., p. I-3941, punctul 22)
- Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Dekker (C-177/88, Rec., p. I-3941, punctul 25)

#### **Legislație națională și internațională:**

- Directiva 2000/78/CE CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L nr. 303 din 2 decembrie 2000
- Directiva Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau de origine etnică, a fost adoptată în 29 iunie 2000, publicată în Jurnalul Oficial (JOCE/ L 180) din 19 iulie 2000
- Constituția Republicii Moldova
- Codul penal adoptat prin Legea nr. 286/2009, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 510 din 24 iulie 2009
- Cod nr. 154 din 28.03.1003 Codul Muncii al Republicii Moldova Publicat: 29.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162
- Codul Contravențional al Republicii Moldova nr. 218 din 24.10.2008, pulicat în Monitorul Oficial nr. 3-6 din 16.01.2009, actualiată



- Cod nr. 985 din 18.04.2002 Codul Penal al Republicii Moldova, Publicat: 14.04.2009 în Monitorul Oficial Nr. 72-74
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006
- Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității în Republica Moldova
- Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității Publicat: 05.03.2013 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 48
- Codul Audiovizualului al Republicii Moldova nr. 260 din 27.07.2006 publicat la 18.08.2006 în Monitorul Oficial.