



ip

GHID

**Pentru autoritățile administrației publice locale
în domeniul prevenirii și combaterii discriminării**



Acest ghid 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.

Cuprins

Introducere	5
Noțiuni generale privind discriminarea și formele acesteia	6
Discriminare	6
Discriminare directă	6
Discriminare indirectă	7
Discriminare prin asociere	8
Hărțuire	9
Instigare la discriminare	10
Victimizare	11
Refuz în acomodare rezonabilă	12
Criteriile protejate	13
Ce spune legea?	16
Responsabilitatea pentru încălcarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității	20
Soluționarea petițiilor înainte ca acestea să ajungă la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	21
Puncte de reper privind procedura de gestionare a petițiilor.....	22
Obținerea de sfaturi și informații	22
Depunerea unei plîngerii la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPEDAE)	23
Strategii de apărare a reclamatului/pârâtului pe cauze de discriminare	24
Poate exista justificare pentru discriminare?	25
Care sunt excepțiile de la cazurile de discriminare?	26
Care pot fi argumentele reclamatului/pârâtului pe cauze de discriminare?	26
Modul de contestare a deciziei emise de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	28

Respectarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității de către autoritățile publice locale	29
Accesibilitatea serviciilor publice	30
Servicii de sănătate publică	30
WC-urile publice	32
Servicii de recreere	30
• Activități sportive	30
• Parcuri	31
• Biblioteci	31
Servicii sociale	31
Servicii de transport	31
Planificare și dezvoltare	31
Verificarea modului în care APL-urile își desfășoară ședințele și iau decizii	32

Abrevieri:

APL	Autoritățile publice locale
CPEDAE	Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (Consiliul Nediscriminare)
Legea 121	nr. 121 cu privire la asigurarea egalității

Introducere

Implicarea autorităților publice de toate nivelele în activitatea de prevenire și combatere a discriminării și asigurarea egalității este un imperativ prevăzut de Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității. Eforturile întreprinse, la etapa actuală, în vederea combaterii discriminării și asigurării egalității vor genera rezultate vizibile doar dacă acțiunile autorităților publice locale (APL) se vor baza pe deschidere, cooperare, implicare și angajament în vederea aplicării efective a principiilor de nediscriminare în activitatea cu oamenii și în beneficiul acestora.

Toți reprezentanții administrației publice locale care activează în scopul transpunerii politicii statului trebuie să contribuie, acționând prin măsuri concrete, în limita competenței și atribuțiilor care le sunt acordate, la promovarea principiilor nediscriminării și egalității, la încurajarea diversității și toleranței, precum și la crearea unei societăți incluzive. Acest deziderat presupune, în primul rând, o examinare sistematică a politicilor și măsurilor planificate, din perspectiva posibilelor efecte asupra anumitor persoane sau grupuri de persoane. Este esențial să se țină cont atât de impactul măsurilor implementate în cadrul activității de zi cu zi, cât și de cel al deciziilor luate la nivel de comunitate, în contextul în care se dorește crearea unei societăți incluzive și promovarea non-discriminării.

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPEDA) atrage atenția asupra faptului că autoritățile publice locale sunt responsabile de a preveni orice formă de discriminare în procesul decizional, precum și de a asigura egalitatea tuturor persoanelor din cadrul comunității administrate, în ceea ce privește exercitarea efectivă a drepturilor și libertăților fundamentale. Reieșind din cele menționate, Consiliul este încrezător că acest ghid va fi util pentru autoritățile publice locale (APL) în procesul de prevenire și combatere a discriminării.

Prezentul ghid a fost elaborat de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității din Republica Moldova, în parteneriat cu Institutul de Politici Publice din Republica Moldova, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România, Institutul pentru Politici Publice (IPP) din România, în cadrul proiectului „Consolidarea capacității sistemului național din Republica Moldova în vederea combaterii fenomenului de discriminare prin participarea societății civile”.

Noțiuni generale privind discriminarea și formele acesteia

≈ **Discriminare**

Discriminare constituie 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 lege sau pe criterii presupuse.

≈ **Discriminare directă**

Discriminare directă reprezintă tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă.

Reieșind din definiția legală, pentru a proba existența unei situații de discriminare directă, persoana trebuie să arate prezența cumulativă a următoarelor elemente: (i) tratamentul diferențiat mai puțin favorabil față de sine; (ii) în baza unui criteriu protejat; (iii) în comparație cu o altă persoană sau grup de persoane cu care petiționarul/petiționara se află într-o situație comparabilă; (iv) dreptul lezat.

Exemplu: Refuzul APL-ului de a oferi unui cuplu de religie musulmană un lot de teren pentru construcția unei case individuale de locuit. În lipsa unei justificări obiective, această faptă constituie discriminare.

Exemplu din cazuistica CPEDAE:

Decizia din 28 iulie 2014, în cauza nr. 097/2014, pornită la plîngerea Dnei E. G., privind discriminare pe criteriu de stare civilă în acces la bunuri destinate publicului

Petiționara, mamă solitară, a invocat, în fața Consiliului, discriminare directă pe criteriu de stare civilă în acces la bunuri destinate publicului, exprimată prin refuzul Consiliului orășenesc de a atribui un lot de teren, din intravilanul orașului, pentru construcția unei case individuale de locuit. Reclamatul, Consiliul orășenesc, și-a motivat refuzul prin invocarea faptului că mama solitară (vârsta pînă la 30 de ani) nu cade sub incidența noțiunii de „familie nou-formată”.

Tratamentul diferențiat

Cu referire la cele invocate, Consiliul a precizat că: „[...] în sens juridic, familia desemnează grupul de persoane între care există drepturi și obligații, care izvoresc din căsătorie, rudenie (inclusiv adopția), precum și din alte raporturi asociate relațiilor de familie. Astfel, familia este o realitate juridică prin reglementarea ei de către lege. Reieșind din raporturile de rudenie, petiționara împreună cu copilul său formează o familie, deși aceasta este monoparentală. Art.11 al Codului Funciar, conferă dreptul de a atribui loturi de pămînt doar familiilor nou-formate. Consiliul observă că noțiunea respectivă nu limitează componența familiei, ci doar durata formării acesteia. Acest fapt este reflectat și în regulamentul privind

atribuirea loturilor de pământ pentru construcția locativă individuală, aprobat prin Decizia Consiliului orașenesc respectiv.

Criteriul protejat

Astfel, având în vedere că reclamatul nu a prezentat o justificare rezonabilă și obiectivă privind excluderea „mamei solitare” din sensul noțiunii de „familie nou-formată”, Consiliul a apreciat faptele prezentate de petiționară ca fiind discriminare directă pe criteriul de stare civilă, întrucât petiționara cu copilul său formează o familie monoparentală, care...

Comparatorul

...în comparație cu familiile biparentale este tratată diferit și nejustificat, deși este o familie nou-formată. Mai mult decât atât, Consiliul a reținut că practica aplicată de către Consiliul or. Q, în cazuri similare, nu este caracteristică altor autorități publice locale. Confirmare a acesteia este răspunsul Consiliului orașenesc P, care a informat că „[...] pe parcursul ultimilor cinci ani, familiile nou-formate, compuse dintr-un părinte cu copil (mamă solitară necăsătorită sau tată necăsătorit) au beneficiat de 12 sectoare de teren pentru construcția caselor de locuit [...]”.

Dreptul lezat

Dreptul familiilor tinere de a beneficia de lot de teren, intravilan, pentru construcția casei individuale de locuit.

≈ Discriminare indirectă

Discriminare indirectă constituie 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 aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Reieșind din definiția expusă, pentru a proba existența unei situații de discriminare indirectă, este necesară prezența cumulativă a următoarelor elemente: (i) orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră; (ii) care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană; (iii) în baza unui criteriu protejat; (iv) doar dacă acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sînt proporționale, adecvate și necesare.

Exemplu: APL-ul include în criteriile de angajare pentru postul de secretar/a, studii de licență sau master. Este bine cunoscut faptul că în localitatea respectivă locuiesc multe persoane de etnie romă, care în virtutea circumstanțelor nu dețin studii de licență sau master. Prin urmare, această practică aparent neutră are ca efect dezavantajarea persoanelor de etnie romă în realizarea dreptului la muncă.

Exemplu din cazuistica CPEDAE:

Prevedere neutră

În conformitate cu decizia Consiliului local, toți locuitorii comunității au dreptul de a participa la administrarea treburilor publice.

Efectul de dezavantajare a unei persoane

Singura modalitate de acces în clădirea autorității publice locale se face prin urcarea scărilor. În lipsa acomodării rezonabile, această prevedere aparent neutră dezavantajează persoanele cu dizabilități locomotorii.

Criteriul protejat – Dizabilitatea

Justificarea obiectivă sau lipsa acesteia

În unele situații, dezavantajul invocat, poate avea, la prima vedere, o justificare obiectivă și rezonabilă. De exemplu, în situația menționată mai sus, autoritatea publică vizată ar putea susține că instalarea unui ascensor nu este posibilă, deoarece implică o sarcină disproporționată pentru APL, luând în considerare bugetul auster în raport cu prețul ascensorului și costurile aferente instalării acestuia. Însă, pentru ca această justificare să fie considerată rezonabilă, reclamatul trebuie să demonstreze că a întreprins măsuri alternative care duc la realizarea efectivă a dreptului persoanelor cu dizabilități locomotorii de a participa în procesul decizional: organizarea săptămânală a audiențelor la parterul instituției, care este accesibil pentru persoanele cu dizabilități locomotorii; adaptarea rezonabilă a blocului sanitar al instituției.

≈ Discriminare prin asociere

Discriminare prin asociere este (i) orice faptă de discriminare săvârșită 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 aparținând unei astfel de categorii de persoane;

Exemplu: APL-ul interzice accesul unei persoane în sala de audiențe pentru că este asociată cu mama acesteia, care are o dizabilitate mentală.

Exemplu din cazuistica CPEDAE:

Decizia din 13.02.2014, în cauza nr. 030/2013, pornită la plângerile petiționarilor A.M., V.M. și N.C., către Direcția Asistență Socială, mun. Chișinău și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, privind discriminarea în acces la Serviciul social "Asistență personală" și includerea în stagiul de cotizare a perioadei de îngrijire a unui invalid de gradul I și a unui copil invalid sub vârsta de 16 ani

Petiționarele au invocat că sunt supuse discriminării, prin asociere cu copiii acestora cu dizabilități severe, în realizarea dreptului la pensie pentru limita de vârstă cu o cotizație minimă de 15 ani, în comparație cu mamele copiilor cu dizabilități severe care și-au instituționalizat copiii, lăsându-i în

grija statului și având, astfel, șansa de realizare a acestui drept.

Consiliul a constatat că petiționările nu sunt în situații de egalitate cu alți părinți ai căror copii cu dizabilități severe au fost instituționalizați. Situația lor diferă anume prin faptul că nu-și pot acumula stagiul minim de cotizare de 15 ani pentru că angajarea în câmpul muncii este restricționată de obligațiile firești a unui părinte de a-și îngriji copilul cu dizabilități severe.

Consiliul a stabilit că petiționările suferă de o discriminare prin asociere cu copiii lor cu dizabilități severe în realizarea dreptului la pensie pentru limită de vîrstă.

≈ **Hărțuire**

Hărțuire constituie orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege.

Definiția legală stabilește următoarele elemente obligatorii, a căror prezență cumulativă trebuie probată de persoana care invocă hărțuire: (i) comportamentul nedorit; (ii) bazat pe un criteriu protejat; (iii) care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; (iv) scopul sau efectul: lezarea demnității.

Exemplu: Un reprezentant al primăriei expediază zilnic mesaje cu caracter sexual unei angajate, chiar dacă aceasta s-a pronunțat în mod categoric împotriva acestor mesaje.

Exemplu din cazuistica CPEDAE:

Decizia din 17 octombrie 2013, în cauza nr. 001/13, pornită la plângerea dlui R. S. către dl. V. M. și D.R., Ministru al Afacerilor Interne

Petiționarul a invocat **comportamentul nedorit**, manifestat prin: neachitarea în întregime a salariului pentru absența forțată de la muncă și neachitarea sporurilor, adaosurilor la salariu; condițiile necorespunzătoare de muncă (absența unui loc de muncă cu masă și scaun în birou, absența echipamentului tehnic necesar); crearea atmosferei ostile de lucru manifestată prin amenințări de a sancționa colegii dacă îl primesc la ei în birou; impunerea de a lucra pe coridor; refuzul nemotivat de a rambursa cheltuielile pentru deplasarea efectuată în scopuri de serviciu; neeliberarea legitimației de serviciu în care să fie indicată funcția ocupată după reorganizarea instituțională; preavizarea de două ori în același an calendaristic, contrar legislației muncii; trimiterea în deplasare în interes de serviciu în subordinea persoanei ale cărei acțiuni petiționarul le-a criticat în public și le-a contestat în diverse proceduri civile și penale.

Criteriul protejat

Consiliul a constatat că materialele cauzei susțin afirmația petiționarului că există o legătură causală directă între tratamentul mai puțin favorabil aplicat de către reclamați și opinia exteriorizată, în repetate rânduri, de către petiționar, privind legalitatea acțiunilor reclamaților față de el și față de secția poliției criminale din cadrul C.G.P. Chișinău, condusă de el. Acest tratament a fost exacerbat și de insistența cu care petiționarul a adresat multiple plângeri către autorități și procuratură, reușind să pornească dosare penale și să obțină hotărâri judecătorești care recunosc ilegalitatea acțiunilor reclamaților.

Consiliul a acceptat că acest comportament nedorit al reclamaților a determinat **crearea unui mediu intimidant**, ostil, degradant, umilitor sau ofensator față de petiționar din motiv că reclamatul D.R., nu a avut nici un impediment de a achita petiționarului salariul integral pentru absența forțată de la muncă, și sporurile și adaosurile prevăzute de legislație, precum și să-i ramburseze cheltuielile de deplasare. Toate aceste împrejurări arată clar că acțiunile reclamaților au avut drept efect **lezarea demnității petiționarului** pe baza criteriului de opinie.

≈ Instigare la discriminare

Instigare la discriminare reprezintă orice comportament prin care o persoană (i) aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată (ii) în scopul discriminării unei terțe persoane (iii) pe baza criteriilor stipulate de lege.

Exemplu: APL-ul, în cadrul unei ședințe, declară că doar creștinii sunt bineveniți în respectiva comunitate.

Exemplu din cazuistica CPEDAE:

Decizia din 7 decembrie 2013, pe cauza cu nr. 019/2013, pornită la plângerea A.C. către I.U., privind instigare la discriminare pe criteriul de gen, vorbe de ură față de femei și xenofobie.

Afișarea unei conduite intenționate

Petiționara A.C. ocupă postul de consilier local în s. M.M. În plîngerea depusă, ea a invocat că la adunarea generală a satului M.M., reclamatul I.U. a expus în public injurii ofensatoare la adresa petiționarei, referitoare la faptul că este femeie și ocupă postul de consilier local.

Criteriul Protejat

Femeie care ocupă postul de consilieră locală

În scopul discriminării unei terțe persoane

Consiliul a luat act de următoarele afirmații expuse de către reclamat: „[...] de cînd au venit veneticii din altă parte și vor să ne conducă? Afară

...Cînd te-au adus mireasă de la Costești băieții din sat s-au descălțat în prag, au intrat în casă și și-au măscărit picioarele de găinaț de găină...și acum tu vii aicea și cum faci?...nu ți-i rușine? Noi ți-am dat pămînt la (sectorul) „Pridnestrovia”, fii cum trebuie, că tu nu știi cine s-a născut în M.M. și cine a fost om de conducere aicea[...]”.

Reclamatul a comunicat Consiliului că ceea ce a spus se referea nemijlocit la activitatea de consilieră locală a doamnei și nicidecum nu constituie instigare la discriminare, incitare la ură și xenofobie, față de alte persoană.

Consiliul a subliniat că orice critică adusă autorității publice și activității acesteia este acceptabilă, atunci cînd se referă la modul în care reprezentanții și-au exercitat și continuă să își exercite atribuțiile, pentru că prin intermediul criticii poate fi asigurată transparența luării deciziilor și exercitarea responsabilă a atribuțiilor ce le revin. A critica un funcționar public nu înseamnă, însă, și a instiga la discriminare față de persoana sa sau față de grupul de persoane căruia funcționarul aparține.

Consiliul a statuat că “discursul reclamatului nu ar fi constituit instigare la discriminare dacă dumnealui nu ar fi sugerat în discursul său că femeile sunt mai puțin demne decât bărbații doar pentru că sunt femei, dacă nu ar fi sugerat aplicarea violenței fizice față de femei și dacă nu ar fi sugerat străinilor, adică nebaștinașilor, din M. M. să plece „de unde au venit””.

Consiliul a constatat că exprimările reclamatului reprezintă instigare la discriminare pe criteriul de gen și xenofobie.

≈ **Victimizare**

Victimizare reprezintă orice (i) acțiune sau inacțiune (ii) soldată cu anumite consecințe adverse (iii) ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor legii sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.

Exemplu: În urma depunerii unei plângeri la CPEDAE, pe motiv că ar fi discriminată în baza apartenenței sale politice, persoanei i se stabilesc sancțiuni disciplinare și i se reduce considerabil salariul.

Exemplu din cazuistica CPEDAE:

Decizia din 15 mai 2014, în cauza 056/14, inițiată la plîngerile doamnei T.B., privind presupusa discriminare cu privire la refuzul în acomodare rezonabilă, hărțuire la locul de muncă și victimizare pe criteriile de gen și maternitate

Petiționara T.B. a invocat în plîngere refuzul în acomodare rezonabilă, hărțuire la locul de muncă și victimizare pe criteriile de gen și maternitate.

Acțiuni

După ce reclamatul a primit scrisoarea de la Consiliu în care se solicita să

se expună asupra faptelor de discriminare, la locul de muncă al petiționarei s-au prezentat reprezentanții autorității ierarhic superioare.

Soldate cu consecințe adverse

Aceștia au invitat pe rând, câte unul, toți colaboratorii prezenți în birou, intimidându-i că își vor pierde locul de muncă, impunându-i să scrie explicații în vederea susținerii procesului-verbal nr.1 din data de 14.01.2014, în cadrul căreia s-a pus la vot demiterea petiționarei din funcția ocupată. Ulterior, prin înștiințarea nr. 2299/14 din 29.04.2014, administrația a demarat o anchetă de serviciu față de petiționară.

În urma depunerii unei plângeri la Consiliu

Acesteia i-a fost comunicat că temeiul demarării anchetei servește nota de serviciu a dnei A.B., explicațiile scrise ale subalternilor, plângerea către Consiliu, procesul-verbal nr.1 din 14.01.2014, fiindu-i interzis să facă copii ale acestora. Petiționara consideră că aceste acțiuni, cumulativ, constituie discriminare prin victimizare.

Cu referire la victimizarea invocată de petiționară, reclamatul nu a oferit nici o explicație Consiliului, neexercitându-și sarcina probei.

Consiliul a stabilit că acțiunile reclamatului constituie victimizare.

≈ Refuz în acomodare rezonabilă

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

Astfel, din definiția legală expusă, se disting următoarele elemente obligatorii pentru probarea acomodării rezonabile: (i) orice modificare sau adaptare; (ii) necesară și adecvată, într-un caz particular; (iii) care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată; (iv) atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.

Exemplu: Chiar dacă 5 dintre cei 20 de angajați ai instituției sunt persoane cu dizabilități locomotorii, directorul refuză de a le asigura acomodarea rezonabilă a spațiului de lucru (ușa de la intrare, ușa ascensorului, blocul sanitar al instituției, ușa de la bucătărie, etc.).

Decizia din 20.12.2013, în cauza nr. 017/2013, pornită la plângerea dnei E.C., privind hărțuirea din partea vecinilor pe criteriul de dizabilitate și refuz în acomodarea rezonabilă a spațiului locativ de către autoritatea publică locală

Cauza vizată se referă la plângerea depusă de doamna E.C., care susține, printre altele, că a fost discriminată pe criteriul de dizabilitate (cu probleme

de sănătate mentală) de către Primăria mun. Chișinău, prin faptul, că nu-i asigură un spațiu locativ potrivit stării ei de sănătate.

(I) Orice modificare sau adaptare

CPEDAE a stabilit că pentru ca petiționara să se bucure de dreptul ei la protecția integrității corporale și la sănătate e nevoie de adaptarea odăii din cămin, astfel încât, ea să aibă o chiuvetă și o baie conectate la apă și la sistem de canalizare.

(II) Necesară și adecvată într-un caz particular

Aceste comodități au fost calificate ca fiind absolut necesare petiționarei din considerentul stării ei de sănătate[...]

(III) Care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată

[...] Orice modificare sau adaptare nu trebuie să impună o sarcină disproporționată, iar la ședința de audieri, Consiliului i-a devenit cunoscut faptul că atât petiționara, cât și autoritățile publice locale au examinat mai multe posibilități de adaptare a odăii petiționarei la starea ei de sănătate. Printre acestea, instalarea unei chiuvete și a unei băi, conectate la apă și la sistem de canalizare. Din scrisoarea venită din partea Direcției generale locativ – comunale și amenajare, a Consiliului municipal Chișinău, CPEDAE a aflat că o astfel de adaptare nu impune efort disproporționat asupra reclamatului pentru că acesta și-a asumat răspunderea de a înștiința Consiliul despre începerea lucrărilor și finisarea lor (f.d. 68).

(IV) atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți

CPEDAE a stabilit că adaptarea rezonabilă este necesară pentru ca petiționara să se bucure de dreptul ei la protecția integrității corporale și la sănătate.

≈ Criteriile protejate

Articolul 1 alin.(1) al Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității prevede următoarele criterii protejate împotriva discriminării: **rasa, culoarea, naționalitatea, originea etnică, limba, religia sau convingerile, sexul, vârsta, dizabilitatea, opinia, apartenența politică sau orice alt criteriu similar**. Deși legea enumeră în mod expres criteriile respective, lista stabilită nu este una exhaustivă, întrucât sintagma „orice alt criteriu similar” permite extinderea acesteia. Astfel, criteriile suplimentare protejate împotriva discriminării, se conțin în următoarele acte normative/legislative, aflate în vigoare:

- Codul de Procedură Civilă al Republicii Moldova, art. 22: **cetățenia, averea, originea socială, serviciul, domiciliul, locul de naștere**, precum și în cazul organizațiilor - **tipul de proprietate, forma de organizare juridică, subordonare, sediu și alte circumstanțe**.

- Codul Muncii al Republicii Moldova, art. 8: **infecare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și alte criterii care nu sunt legate de calitățile profesionale.**

Mai jos, este prezentată o cauză în care CPEDAE a constatat **discriminare pe criteriul de sediu al persoanei juridice:**

Decizia din 30 mai 2015, pe cauza nr. 241/15, privind discriminare pe criteriul de sediu al persoanei juridice cu unități comerciale în alte localități, la stabilirea taxelor locale

Cauza vizată se referă la plângerea depusă de către SRL "Z", cu sediul în or. B, care susține că unităților sale comerciale, amplasate în or. Y, li se aplică un regim fiscal mai puțin favorabil în comparație cu unitățile comerciale ale altor persoane juridice cu sediul în or. Y. În opinia petiționarului, un asemenea regim diferențiat de impunere fiscală constituie discriminare pe criteriul de sediu al persoanei juridice care dispune de unități comerciale dislocate în diferite localități.

(i) Tratament diferențiat

Tratament diferențiat din partea Consiliului orășenesc Y față de unitățile comerciale cu profil nealimentar ale agenților economici cu sediul în alte localități, diferența de tratament constând în stabilirea cuantumului majorat al taxelor locale pentru o unitate.

(ii) În baza unui criteriu protejat

Sediul persoanei juridice cu unități comerciale în alte localități;

(iii) Comparatorul

În comparație cu unitățile comerciale cu profil nealimentar ale agenților economici cu sediul în or. Leova;

(iv) Dreptul lezat

Dreptul la un regim fiscal echitabil.

(v) Justificarea obiectivă și rezonabilă sau lipsa acesteia

„[...] Drept justificare rezonabilă, reclamatul susține că prin măsura aplicării cuantumului majorat al taxelor locale se asigură protejarea activității economice ale agenților economici locali care desfășoară activitatea comercială. O altă justificare prezentată de reclamat constă în faptul că petiționarul, fiind un agent economic cu sediul în alt oraș, nu contribuie în egală măsură cu agenții economici locali la formarea bugetului local; achitând în bugetul or. Leova, în care își desfășoară activitatea subdiviziunile acestuia, doar taxa de funcționare pentru activitatea desfășurată în oraș.

Conform practicii CEDO în litigiile ce țin de discriminare, tratamentul diferențiat al persoanelor aflate în situații similare are o justificare obiectivă și rezonabilă dacă aplicarea unui asemenea tratament urmărește un obiectiv legitim sau dacă există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele întrebunțate și obiectivul

avut în vedere (cauza Burden vs. Regatul Unit (cererea nr. 13378/05) din 29 aprilie). În această ordine de idei, Consiliul apreciază ca fiind nejustificată diferența de tratament aplicată petiționarului de către reclamat la stabilirea cuantumului taxelor locale, întrucât obiectivele urmărite de reclamat la instituirea cuantumului majorat al taxelor locale nu s-au dovedit a fi legitime. Astfel, nu este legitim obiectivul urmărit de reclamat de a proteja activitatea comercială a agenților economici locali de o eventuală concurență din partea agenților economici înregistrați în alte localități, subdiviziunile cărora desfășoară o activitate în or. Leova. Un asemenea obiectiv vine în contradicție cu principiul protecției concurenței loiale, consacrat în art. 9 și art. 126 din Constituție, fiind, în același timp, interzis și de Legea concurenței nr. 183 din 11.07.2012, potrivit căreia sunt interzise acțiunile sau inacțiunile autorităților și instituțiilor administrației publice locale de restrângere, împiedicare sau denaturare a concurenței, în măsura în care acestea, prin deciziile emise sau prin actele adoptate, intervin pe piață, influențând direct sau indirect concurența (art. 2 și art. 12 din Legea nominalizată). Din practica fiscală aplicată de reclamat, Consiliul observă o posibilă instituire a monopolului în sectorul economic în care își desfășoară afacerea petiționarul”.

Ce spune legea?

I. Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 interzice orice formă de discriminare în toate sferele vieții, inclusiv cea politică, economică, socială, culturală, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

Articolul 7 al acestei legi interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea sau afirmarea profesională. Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

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

Exemplu: APL plasează un anunț de angajare pentru funcția de contabil, specificând că sunt eligibile doar persoanele de sex feminin, sau persoanele cu vârsta de până la 40 de ani.

b. refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;

Exemplu: APL refuză să încheie contractul de angajare cu persoana Y din motivul că această persoană este cunoscută ca fiind o aprigă susținătoare a egalității de gen.

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

Exemplu: APL refuză să ofere angajatului Z oportunitatea de a participa la cursuri de calificare, pe motiv că este de etnie romă, fiind cunoscut faptul că romii din localitate au o reușită academică mai joasă comparativ cu populația neromă.

d. remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă;

Exemplu: bărbații care prestează servicii de suport în cadrul APL beneficiază de o remunerare cu 10% mai mare decât femeile.

e. distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, în urma acordării unui statut mai puțin favorabil unor persoane;

Exemplu: Deși dețin funcții similare conform fișelor de post, angajații primăriei Z care nu sunt membri de partid, sunt obligați să lucreze mai multe ore peste program fără remunerarea corespunzătoare.

f. hărțuirea;

Exemplu: este cunoscut la nivelul comunității că funcționarul DD, din cadrul primăriei Z, este de religie musulmană, luând în considerare faptul că acesta frecventează cu regularitate moscheea din oraș și respectă ramadanul.

Pe fundalul ascensiunii atitudinilor negative ale comunității față de persoanele de religie musulmană, luând în calcul că în ultimul timp, prin intermediul mijloacelor de informare în masă, sunt difuzate în mod frecvent informații privind atentatele teroriste, presupuse că ar fi comise de persoane de religie musulmană, primarul decide să creeze un mediu care îl va determina pe Dl. DD să demisioneze. Dumnealui interzice altor funcționari să comunice cu acesta; îi limitează accesul la masa de lucru; îl trimite în deplasări fără a-i acoperi cheltuielile; ulterior, îi mută masa de lucru sub scări, din motivul insuficienței de spațiu; îi aplică sancțiuni disciplinare. Drept urmare, dl. DD a remis în repetate rânduri cereri prin care solicită încetarea comportamentului nedorit la care este supus, în baza criteriului de religie, exprimat prin crearea unei atmosfere umilitoare și degradante pentru acesta, care are ca efect lezarea demnității sale umane inerente.

g. orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

Exemplu: după ce a aflat că Doamna X este însărcinată, APL desface contractul de muncă cu aceasta.

Articolul 8 al legii sus-menționate stabilește interdicția discriminării în accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului. Astfel, este interzisă orice formă de discriminare privind accesul persoanelor la serviciile oferite de către autoritățile publice. Acestea includ, dar nu se limitează la:

a. serviciile de asistență medicală și alte servicii de sănătate;

Exemplu: APL oferă ajutor financiar pentru procurarea medicamentelor doar pentru persoanele care s-au născut în localitatea dată, dezavantajându-i pe cei care s-au stabilit ulterior cu traiul în comunitate.

b. serviciile de protecție socială;

Exemplu: ajutorul social este oferit cu prioritate persoanelor nerome. Ulterior, în funcție de disponibilitatea resurselor, acestea se extind și asupra

c. serviciile bancare și financiare;

Exemplu: refuzul APL de a oferi persoanelor LGBT certificat care confirmă lipsa datoriilor pentru bunurile imobile.

d. serviciile de transport;

Exemplu: Decizia APL de a oferi transport gratuit către școală doar pentru elevii cu vârsta de până la 10 ani, dezavantajându-i pe cei de o vârstă mai mare, care sunt în situația analogică de a-și exercita dreptul la educație.

e. serviciile culturale și de agrement;

Exemplu: Refuzul APL de a oferi membrilor comunității LGBT dreptul de a depune flori la monumentul din localitate.

f. vânzarea sau închirierea de bunuri mobile sau imobile;

Exemplu: Deși a publicat un anunț privind darea în locațiune a unui birou din casa de cultură, APL –ul refuză să ofere acest drept membrilor culturii

islamic din localitate.

g) alte servicii și bunuri disponibile publicului.

Exemplu: Serviciile de consiliere juridică a populației, instituite recent de APL, nu sunt accesibile persoanelor care nu au cetățenia Republicii Moldova.

II. Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, potrivit articolului 6, reglementează accesul egal la ocuparea funcțiilor publice: „Conducătorii autorităților administrației publice centrale și locale, alte persoane cu funcție de răspundere sînt obligați să asigure accesul egal la ocuparea unei funcții publice în conformitate cu exigențele profesionale, fără diferențiere după criteriul de sex a candidaților”.

Articolul 20 alin. (1) din Legea nr. 5/2006 stabilește domeniile ce țin de competența autorităților administrației publice locale:

a. asigurarea integrării principiului de egalitate între femei și bărbați în politici, programe, acte normative și investiții financiare la nivel local;

b. monitorizarea implementării programelor, organizarea campaniilor de informare, a cercetărilor și altor acțiuni privind egalitatea între femei și bărbați la nivel local;

c. colaborarea cu organizațiile neguvernamentale, fundațiile, sindicatele, patronatul și organismele internaționale care contribuie la implementarea egalității între femei și bărbați;

d. alte atribuții în domeniu, conform legislației.

III. Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități obligă autoritățile publice centrale și locale să evalueze situația în domeniul accesibilității și să întreprindă măsuri concrete pentru a facilita accesul persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți la:

a. mediul fizic;

b. transport;

c. informație și la mijloacele de comunicare, inclusiv la tehnologia informației și la comunicațiile electronice;

d. alte utilități și servicii deschise sau furnizate publicului, atît în localitățile urbane, cît și în localitățile rurale, în conformitate cu normativele în vigoare.

De asemenea, **Legea nr. 60/2012** obligă autoritățile publice locale:

- să asigure **asistență socială** persoanelor cu dizabilități prin intermediul structurilor sale;

- să acorde persoanelor cu dizabilități **compensații** pentru călătoriile în transport și pentru serviciile de transport;

- să țină evidența persoanelor cu dizabilități în vederea **asigurării cu spații**

locative sau îmbunătățirii condițiilor locative ale acestora, ș.a.

IV. Legea nr. 25 din 22.02.2008 privind Codul de conduită a funcționarului public stabilește că funcționarul public este obligat să ia decizii și să întreprindă acțiuni în mod imparțial, nediscriminatoriu și echitabil, fără a acorda prioritate unor persoane sau grupuri în funcție de **rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială**. În relațiile de muncă funcționarul public cu funcție de conducere, în exercitarea atribuțiilor specifice, este obligat:

a. să asigure egalitatea de șanse și tratament în ceea ce privește cariera funcționarilor publici din subordine;

b. să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, în cazul în care propune sau aprobă promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordă stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism sau discriminare;

c. să evite criteriile discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu normele de conduită în accesul sau promovarea în funcția publică.

Autoritățile publice locale urmează să respecte principiul nediscriminării în relația cu cetățenii, cât și în planul activității interne – în relația cu colegii/superiorii ierarhici sau subordonații la:

- oferirea oricărui tip de serviciu/informație;
- luarea deciziilor;
- angajarea în câmpul muncii.

Beneficiarii serviciilor

APL-urile pot avea mai multe puncte de deservire, unde membrii comunității locale pot apela, solicita acordarea serviciului, depune acte ș.a.

Este important ca toți angajații APL:

- să manifeste un comportament nediscriminatoriu, obiectiv și imparțial, fără a se conduce de stereotipuri și prejudecăți;
- să nu admită tactici de tergiversare, înaintare de cerințe nejustificate sau oricare alte forme de tratament diferențiat față de anumite persoane sau grupuri de persoane pe motiv de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

Punctele de deservire urmează să fie accesibile pentru toți membrii comunității locale. APL-urile trebuie să ia în considerație dificultățile de deplasare și acces pe care le întâmpină persoanele cu dizabilități locomotorii în cazul în care clădirea autorității nu este dotată cu elemente, precum: ascensor, uși la intrare și la ascensor suficient de largi, rampă, bară de suport, etc. În asemenea

situații, se recomandă desfășurarea audienței în sălile aflate la etajul I al clădirii, accesibile persoanelor care se deplasează utilizând un scaun rulant, precum și celor cu mobilitate redusă.

În caz de inaccesibilitate a clădirilor, APL-urile trebuie să elaboreze și să aprobe planuri de accesibilizare a acestora pe viitor. În procesul de planificare a activităților ce țin de asigurarea accesibilității, este necesar să se țină cont de:

- posibilitatea persoanelor cu dizabilități de a avea acces în sediul APL-urilor - existența rampelor de acces, ascensor, ș.a;
- necesitățile persoanelor cu dizabilități de vedere;
- instruirea personalului APL privind comportamentul în relațiile cu persoanele cu dizabilități;
- posibilitatea persoanelor cu dizabilități de a contacta cu ușurință APL-ul;
- asigurarea condițiilor necesare comunicării cu persoanele cu deficiențe auditive;
- punctul de vedere al persoanelor cu dizabilități privind modalitatea de accesibilizare a serviciilor.

Persoanele ce aparțin minorităților naționale au dreptul de a se adresa în instituțiile publice, verbal și în scris, în limba română sau rusă și de a primi răspuns în limba în care au formulat adresarea.

În regiunile în care persoanele care aparțin unei minorități naționale constituie o parte considerabilă din populație, actele autorităților administrației publice locale se pot publica în limba acestei minorități, precum și limba de comunicare cu acestea, poate fi și limba acestei minorități.

Acordarea serviciilor publice urmează a fi transparentă și nediscriminatorie. De exemplu, instituirea principiului „primul venit, primul servit”.

Responsabilitatea pentru încălcarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității

Faptele de discriminare sunt pasibile de : 1) răspundere disciplinară; 2) civilă; 3) contravențională și 4) penală.

1). Răspunderea disciplinară poate surveni: a) fie ca urmare a intervenției Consiliului Nediscriminare pe lângă APL cu demersuri de intentare a proceselor disciplinare în privința persoanelor cu funcții de răspundere, care au comis în activitatea lor fapte discriminatorii; b) fie ca urmare a sesizării Comisiei de Disciplină din cadrul APL.

2). Răspunderea civilă poate surveni în cazul în care victima discriminării înaintează acțiune în instanța de judecată privind repararea prejudiciului material și moral, ce i-a fost cauzat prin fapta de discriminare.

3). Răspunderea contravențională survine ca urmare a întocmirii și înaintării în instanța de judecată, de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea

discriminării și asigurarea egalității, a proceselor-verbale cu privire la contravențiile prevăzute de: art. 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii,¹ art. 65¹. Discriminarea în domeniul învățământului,² art. 71.¹ Discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului,³ art. 71.² Împiedicarea activității Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.⁴

4). Răspunderea penală survine ca urmare a încălcării art. 176 de către persoanele cu funcție de răspundere din cadrul APL. Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor din Codul penal.

Soluționarea petițiilor înainte ca acestea să ajungă la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

Monitorizarea cu regularitate de către APL-uri a serviciilor prestate, pentru a se asigura că toate măsurile non-discriminatorii puse în aplicare sunt efective. Unele dintre instrumentele și metodele ce pot fi folosite, sunt expuse mai jos.

APL-urile trebuie să se asigure că deciziile sunt luate în mod transparent și că sunt aduse la cunoștința publicului larg, utilizând mijloace diversificate și accesibilizate de informare și comunicare. De asemenea, autoritățile publice locale trebuie să argumenteze și să comunice motivele adoptării unei decizii care poate avea un impact negativ. Acest lucru poate preveni depunerea unei plângeri pe motive de discriminare deoarece persoanele vor lua în calcul motivul adus la cunoștință.

Elaborarea unei proceduri de gestionare a petițiilor adresate persoanelor care doresc să se plângă de natura tratamentului oferit de către APL-uri și publicarea acesteia într-un loc vizibil. O bună practică ar fi dacă petițiile beneficiarilor de servicii ar fi examinate cât mai prompt și corect.

Deținerea de statistici și înregistrări confidențiale cu privire la orice reclamații legate de prestările de servicii – cine a depus petiția, despre cine și ce conține, cum a fost gestionată și care este rezultatul.

Puncte de reper privind procedura de gestionare a petițiilor

Procedura de gestionare a petițiilor trebuie să aibă următoarele caracteristici:

Ușor de utilizat – ar trebui să fie scrisă în limba română, într-un lim-

¹ Codul Contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008, Articolul 542. Încălcarea egalității în domeniul muncii, poate fi accesat aici: <http://lex.justice.md/md/330333/>.

² Codul Contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008, Articolul 651. Discriminarea în domeniul învățământului, poate fi accesat aici: <http://lex.justice.md/md/330333/>.

³ Codul Contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008, Articolul 711. Discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului, poate fi accesat aici: <http://lex.justice.md/md/330333/>.

⁴ Codul Contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008, Articolul 712. Împiedicarea activității Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, poate fi accesat aici: <http://lex.justice.md/md/330333/>.

baj accesibil, și trebuie făcută publică. De asemenea, informația trebuie să fie accesibilă pentru minoritățile lingvistice și pentru persoanele cu dizabilități senzoriale prin traducerea acesteia într-o altă limbă și în limbajul Braille și/sau asigurarea disponibilității acesteia în format audio.

Caracter confidențial – numai cei implicați, în mod direct, în examinarea petiției ar trebui să aibă acces la informații cu privire la aceasta.

Imparțialitate – toate părțile implicate ar trebui să aibă șansa să-și expună punctul de vedere și să fie informate despre mersul și rezultatul examinării acesteia.

Fără repercusiuni sau victimizări – APL-urile trebuie să ia toate măsurile necesare pentru ca să se asigure că petiționarul nu va fi victimizat. De asemenea, trebuie să se asigure că nu urmează să fie victimizat personalul APL-ului împotriva căruia s-a depus plângere.

Seriozitate - persoanele care examinează petițiile urmează a fi instruiți referitor la examinarea cu seriozitate a oricărei petiții.

Timp util - toate petițiile urmează a fi examinate cât mai repede posibil, chiar până la expirarea termenului de 30 de zile.

Obținerea de sfaturi și informații

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității poate fi contactat pentru:

- consultații privind formele de discriminare;
- instruirea persoanelor cu funcție de răspundere și a personalului din cadrul administrației publice locale;
- programe de formare și informare a personalului;
- avize privind dezvoltarea procedurilor și politicilor.

Recomandări:

1. Introducerea în Regulamentul de organizare și funcționare al Primăriei a unor prevederi explicite privind aplicarea principiilor de nediscriminare în activitatea internă și aducerea acestuia la cunoștința tuturor funcționarilor;
2. Elaborarea și publicarea unei proceduri de gestionare a petițiilor prin prisma legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității;
3. Instruirea funcționarilor/consilierilor cu privire la obligațiile ce derivă din legislația privind combaterea discriminării;
4. Instituirea punctelor focale de examinare a petițiilor în materie de discriminare și informarea populației privind posibilitatea de a depune plângeri.

Depunerea unei plângeri la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPEDAE)

Ce fel de plângeri pot fi adresate CPEDAE-ului?

Consiliul examinează toate plângerile prin care se comunică despre un presupus act de discriminare. Formele de discriminare și criteriile protejate sunt indicate în Art. 1 și 2 al Legii nr. 121 privind asigurarea egalității: rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu, precum: orientare sexuală, proveniență socială, proprietate, starea sănătății, HIV/SIDA, etc.

Dacă dumneavoastră considerați că ați fost supus discriminării, puteți adresa Consiliului Nediscriminare o plângere.

Consiliul Nediscriminare poate examina doar plângerile referitoare la discriminare, conform prevederilor Legii nr. 121 privind asigurarea egalității. Nu sunt acceptate plângerile anonime, repetitive (aceeași plângere, depusă de mai multe ori, fără alte informații sau dovezi suplimentare) sau cele care țin de competența altor autorități publice.

Cine poate depune o plângere?

Plângerile adresate Consiliului Nediscriminare pot fi depuse de:

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

Ce trebuie să conțină plângerea?

Consiliul examinează plângeri depuse în nume propriu, în interesul altei persoane - doar cu acordul acesteia, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plângerea se depune prin orice mijloc legal (poștă, fax, e-mail, online) sau este expusă verbal în cadrul audienței. Plângerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei; momentul în care a avut loc această încălcare; faptele și eventualele dovezi care susțin plângerea; numele și adresa persoanei care o depune. Plângerea poate fi depusă la Consiliul Nediscriminare în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei.

Unde poate fi depusă plângerea?

Plângerea poate fi depusă prin următoarele modalități:

- **Personal**, inclusiv în orele de audiență a membrilor CPEDAE, prin înscriere la numărul de telefon: (022) 212 809. Adresa CPEDAE: Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180, of. 600.

- **Prin poștă**: Republica Moldova, MD-2004, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180, of. 600.

- **Prin fax**: (022) 212 812.

- **E-mail**: info@egalitate.md.

- **Online**: <http://antidiscriminare.egalitate.md/scrie-o-plangere/>

Cui revine sarcina probei?

Conform alin (1) art. 15 și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității, conducându-se de normele dreptului internațional public cu privire la drepturile omului și a practicii internaționale de examinare a cazurilor de discriminare, Consiliul Nediscriminare aplică norma conform căreia sarcina probațiunii în cazurile de discriminare este inversată, de la petiționar la reclamat (pârât). Aceasta înseamnă că petiționarul, în plângerea sa către Consiliu, urmează să aducă probe, în baza cărora se poate stabili prezumția existenței discriminării. Petiționarul trebuie să indice că a avut loc un tratament diferențiat, adică a fost tratat în mod diferit (negativ, inegal, nejustificat) decât alte persoane într-o situație similară, sau comparabilă, precum și să indice în baza cărui criteriu protejat de discriminare a avut loc acest tratament diferențiat (a se vedea punctul 3 de mai sus) precum și să anexeze documente, înregistrări video sau audio, depoziții ale martorilor, certificate medicale, copii ale proceselor-verbale și altele. Aceste anexe trebuie să confirme și să susțină afirmațiile din plângerea adresată Consiliului Nediscriminare.

La examinarea plângerii, Consiliul Nediscriminare are dreptul să solicite date și informații relevante de la autoritatea publică locală despre care se presupune că a comis fapte discriminatorii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta discriminatorie.

În cadrul audierilor, Consiliul Nediscriminare propune părților concilierea prin soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii și căutarea unei soluții reciproc acceptabile.

Dacă părțile refuză să soluționeze conflictul apărut pe cale amiabilă, Consiliul Nediscriminare adoptă o decizie, prin care constată existența sau lipsa faptei discriminatorii. În caz de existență a faptei discriminatorii, Consiliul formulează în decizie recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și a prevenirii faptelor similare pe viitor. Decizia rămasă definitivă este un act oficial, executoriu pentru subiecții vizați.

Strategii de apărare a reclamatului/pârâtului pe cauze de discriminare

Care sunt posibilele reacții ale reclamatului/pârâtului pe cauze de discriminare?

- Negarea absolută a cazului de discriminare;
- Negarea cazului de discriminare prin invocarea politicilor existente;
- Admiterea posibilității că ar fi existat un caz de discriminare;
- Reacții ferme/comportamentale față de persoana care a invocat existența unui act de discriminare:
 - Răzbunarea (pârâtul creează un mediu ostil pentru reclamant: le spune colegilor săi de muncă să îl ignore, să genereze bârfe despre acesta, îi stabilește niște sarcini de lucru care nu sunt conforme fișei de post, etc.);
 - Răzbunarea procesuală (pârâtul refuză să coopereze în instanță de judeca-

tă, distruge sau ordonă distrugerea documentelor/dovezilor, în baza cărora ar putea fi constatată fapta de discriminare);

- Tranzacții de împăcare (pârâtul (în cazul de față persoana care reprezintă primăria) va întreprinde măsurile necesare - din propria inițiativă sau la recomandarea CPEDA - , pentru a înlătura fapta discriminatorie și pentru a repara prejudiciul material și/sau moral).

Exemplu 1: În cazul în care APL-ul a publicat un anunț care limitează vârsta de angajare la 30 de ani fără a oferi o justificare obiectivă, reprezentanța APL-ului va înlătura această limită și va republica anunțul. De asemenea, se va asigura că anunțul este adus la cunoștința tuturor persoanelor, care ar fi putut fi dezavantajate la angajare ca urmare a limitei de vârstă introdusă în anunțul trecut.

Exemplu 2: În cazul în care APL-ul este acuzat că a refuzat să angajeze o persoană din cauza faptului că este de etnie romă, APL-ul va relansa concursul public. În plus, se va asigura să instituie o comisie de evaluare, care va analiza rezultatele persoanelor candidate în baza unor criterii obiective și făcute publice.;

Eforturi în vederea schimbării politicilor (APL-ul reformulează și instituie prevederi care vor avea drept scop să prevină, dar și să combată potențiale cazuri de discriminare, care au fost posibile sau probabile în baza vechilor politici).

Exemplu: Regulamente clare, transparente și obiective cu privire la consultările publice: subiectul discuției, locul amplasării informației/anunțului, formatul informației, locația consultărilor, grupurile țintă, etc.

Este important de știut că părțile pot soluționa litigiul (cazul de discriminare) pe cale amiabilă. În cazul examinării cazului de discriminare în instanța de judecată, părțile sunt în drept de a încheia o tranzacție de împăcare în condițiile Codului de procedură civilă.⁵

Poate exista justificare pentru discriminare?

Da, dacă este:

- Scop legal;
- O măsură „adecvată și necesară”;
- Testul proporționalității (mijloacele folosite pentru atingerea scopului sunt adecvate, necesare și proporționale nu sunt impuse mai multe condiții decât ar fi necesare). Exemplu: Planurile persoanei în legătură cu nașterea unui copil, într-un viitor apropiat sau îndepărtat, nu trebuie să influențeze șansele sale de a fi angajată sau tratamentul impus acesteia în cadrul interviului.

⁵ Capitolul XV "Dezbaterile judiciare", Articolul 212. Pentru mai multe detalii: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=331818&lang=1>

Care sunt excepțiile de la cazurile de discriminare?

Excepții de la cazurile de discriminare sunt acțiunile reclamatului/pârâtului care constituie o justificare obiectivă, măsură pozitivă sau cerință profesională esențială.

Măsurile pozitive sunt acțiuni speciale și provizorii, luate în favoarea unei persoane, a unui grup sau a unei comunități, vizând realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri sau comunități.

Măsurile pozitive trebuie să întrunească cumulativ următoarele condiții:

1. Să fie provizorii;
2. Să fie luate în scopul asigurării egalității;
3. Să fie o regulă normativă scrisă (ex. regulamentul intern);
4. Să fie o preferință clar expusă față de un grup anume și să aibă

drept scop înlăturarea unei practici discriminatorii instituite în timp și având caracter sistemic.

Exemple de măsuri pozitive:

- Cota de 40% - participarea femeilor în procesul decizional;
- Cota minimă de angajați – persoane cu dizabilități;
- Locuri de bursă – speciale pentru elevii/studentii din grupuri vulnerabile.

Cerința profesională esențială trebuie să întrunească cumulativ următoarele elemente:

1. Să fie rezonabilă;
2. Să reiasă din natura muncii;
3. Să fie obligatorie și proporțională.

Exemplu: Poate fi invocată existența cerinței profesionale esențiale atunci când a fost publicat un anunț de angajare a persoanelor de sex feminin pentru prezentarea unei colecții de haine pentru femei, dar nu va fi prezentă această cerință atunci când într-un alt anunț se specifică „angajăm șoferi de taxi – bărbați”.

Care pot fi argumentele reclamatului/pârâtului pe cauze de discriminare?

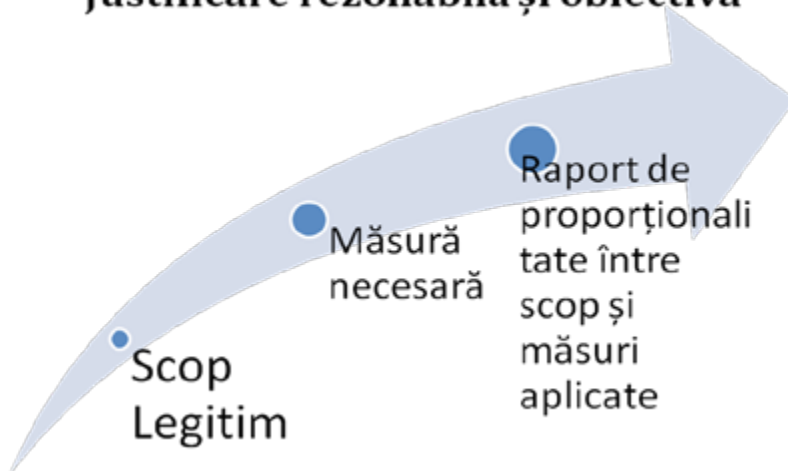
Precum a fost menționat mai sus, în cazurile de discriminare, în funcție de etapa de examinare, sarcina probei este partajată între reclamant și reclamat (pârât), după cum urmează:

- Reclamantul, la depunerea plângerii de discriminare, urmează să ofere probe în ceea ce privește dreptul afectat, tratamentul nefavorabil / diferențiat (inclusiv în comparație cu o altă persoană sau grup de persoane -atunci când este cazul), precum și criteriul protejat invocat, în baza căruia se presupune că a fost aplicat tratamentul diferențiat (prezumția de discriminare);

- Pârâtul - urmează să argumenteze dacă nu este de acord cu pretențiile reclamantului cu privire la fiecare element de discriminare, și să se expună cu privire la justificarea tratamentului diferit sau similar, în funcție de caz;

Altfel spus, reclamatul/pârâtul pe cauze de discriminare urmează să prezinte o justificare rezonabilă și obiectivă, argumentând că prin acțiunile sale s-a urmărit un scop legal/legitim, măsura aplicată a fost una „adecvată și necesară” și a fost respectat testul proporționalității.

Justificare rezonabilă și obiectivă



Exemple de justificare rezonabilă și obiectivă, care pot fi invocate de către APL:

Primul caz:

Primăria acordă cu prioritate loturi de teren familiilor nou-constituite. Reclamantul invocă că este discriminat în partajarea loturilor de teren, pe criteriul de durată a întemeierii familiei. Acesta este căsătorit de 20 de ani și are 2 copii.

În acest caz, primăria își poate justifica decizia prin faptul că prioritatea acordată familiilor tinere (nou-constituite) este o măsură provizorie cu scopul legitim de a le oferi sprijinul financiar necesar pentru a putea să locuiască împreună și să își înființeze propria gospodărie. În plus, primăria prezintă toate dovezile necesare conform căreia aceasta nu acordă loturi de teren tuturor familiilor nou-constituite, doar celor care pot demonstra un nivel de trai scăzut și venituri mici.

Al doilea caz:

Clădirea primăriei nu este acomodată la necesitățile speciale ale persoanelor cu dizabilități locomotorii sau ale persoanelor cu mobilitate redusă.

Reclamantul invocă discriminare pe criteriul de dizabilitate pentru că pri-

măria nu are rampă de acces, ușile ascensorului nu sunt suficient de largi, etc.

Reprezentanții primăriei recunosc acest fapt, însă, spun că au întreprins toate măsurile adiacente necesare pentru a asigura accesul persoanelor cu dizabilități în clădirea primăriei. În acest scop, au organizat toate întâlnirile cu caracter public la primul etaj și au plasat o rampă de acces mobilă. Mai mult, aceștia au inclus în bugetul și planurile de construcție viitoare costurile aferente adaptării ascensorului și construcției unei rampe de acces fixe.

La etapa examinării plângerii de către Consiliul Nediscriminare, reclamatul prezintă o justificare rezonabilă și obiectivă prin depunerea unei lămuriri și/sau a unor explicații scrise, la care se anexează probele ce confirmă poziția expusă. În calitate de probe se pot folosi documente, martori, înregistrări, date statistice/cercetări, testarea,⁶ iar la solicitare pot fi invitați specialiști sau experți.

Refuzul reclamatului/pârâtului de a nega săvârșirea faptei de discriminare va conduce la constatarea acestei fapte.

Modul de contestare a deciziei emise de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

Decizia este actul prin care Consiliul soluționează plângerea și constată existența sau lipsa faptei discriminatorii. Decizia trebuie să cuprindă:

- data și locul adoptării;
- denumirea organului care a adoptat-o;
- numele și prenumele membrilor participanți la ședință;
- mențiunea despre caracterul public sau închis al ședinței;
- numele, prenumele și alte date de identificare ale petiționarului, reclamantului sau, după caz, ale persoanei interesate, explicațiile și obiecțiile acestora;
- dovezile prezentate;
- numele, prenumele persoanelor care reprezintă pârâtul sau reclamatul, explicațiile și obiecțiile acestora;
- descrierea faptelor constatate; concluzia Consiliului cu privire la existența sau lipsa faptei discriminatorii și argumentele ce stau la baza acesteia;
- recomandările formulate în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și a prevenirii faptelor similare pe viitor.

Decizia Consiliului poate fi contestată în instanța de contencios administrativ. Respectiv, partea care nu este de acord cu Decizia Consiliului o poate contesta prin depunerea unei cereri prealabile către Consiliu, în termen de 30 de

⁶ Legea Nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Secțiunea a 5-a „Examinarea plângerilor și a autosesizărilor”, accesați: <http://lex.justice.md/md/346943/>

zile de la data comunicării deciziei. Cererea prealabilă poate fi depusă personal sau prin poștă pe adresa: Republica Moldova, MD-2004, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180 of. 600.

Dovada înaintării în termen a cererii prealabile se face prin avizul de recepție poștală a deciziei care se anexează la cererea prealabilă. În cererea prealabilă urmează a fi expuse argumentele ce justifică dezacordul părții cu decizia emisă și formulate solicitările de revocarea, în totalitate sau în parte a deciziei emise.

Cererea prealabilă se examinează de către CPEDAE în termen de 30 de zile de la data înregistrării ei, decizia urmând a fi comunicată de îndată petiționarului.

Partea care se consideră vătămată într-un drept al său, recunoscut de lege, prin decizia Consiliului și nu este mulțumită de răspunsul primit la cererea prealabilă sau nu a primit nici un răspuns în termenul prevăzut de lege, este în drept să sesizeze instanța de contencios administrativ - competentă pentru anulare, în totalitate sau în parte, a actului respectiv și repararea pagubei cauzate.

Cererea de chemare în judecată prin care se solicită anularea Deciziei Consiliului poate fi înaintată în termen de 30 de zile, în Judecătoria Buiucani, mun. Chișinău (conform competenței teritoriale). Acest termen curge de la data primirii răspunsului la cererea prealabilă sau data expirării termenului de 30 zile prevăzut pentru soluționarea acesteia.

Dacă în decurs de 30 de zile nici una dintre părți nu a contestat decizia Consiliului aceasta rămâne definitivă și devine executorie pentru subiecții vizați.

Respectarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității de către autoritățile publice locale

Persoanele cu funcție de răspundere din cadrul APL trebuie să se asigure că acestea din urmă nu desfășoară acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor.

Persoanele cu funcție de răspundere din cadrul APL trebuie să fie atenți la modul cum vorbesc și se comportă cu angajații APL, cu alte persoane cu funcție de răspundere, precum și cu membrii comunității locale.

De exemplu:

- să se abțină de la un comportament nedorit (inclusiv declarații), care poate fi interpretat ca sexist, rasist, ageist, homofob ș.a.;
- să conștientizeze că valorile și opiniile diferă de la o persoană la alta și ceea ce este acceptabil pentru o persoană, poate fi inacceptabil pentru o altă persoană. Astfel, fiecare membru al comunității are dreptul la servicii publice prestate într-un mod echitabil și nediscriminator;

- să se abțină de la exprimări, comentarii, glume, priviri, etc., care ar putea fi considerate ofensatoare.

În cazurile contrare celor enumerate mai sus, persoana cu funcție de răspundere urmează imediat să prezinte scuzele de răgoare.

Accesibilitatea serviciilor publice

Toate serviciile publice și de utilitate publică trebuie să fie accesibile pentru toți membrii comunității locale, indiferent de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

Apartenența la grupurile enumerate mai sus nu trebuie să influențeze:

- prestarea serviciului;
- tipul serviciului prestat;
- modul în care serviciul este prestat.

În continuare se vor examina diferite aspecte ale serviciilor publice, cărora persoanele cu funcție de răspundere din cadrul APL-urilor urmează să le acorde atenție.

Servicii de sănătate publică

Serviciile de sănătate trebuie să fie accesibile de jure și de facto, fără discriminare, în special categoriilor vulnerabile sau marginalizate ale populației. Prin accesibilitate se are în vedere: în primul rând, accesul fizic - în condiții de siguranță pentru toate categoriile populației; în al doilea rând, accesibile din punct de vedere economic, adică prețul serviciului medical să nu împiedice persoana să solicite asistența necesară.

WC-urile publice

Toate WC-urile publice situate în parcuri, zone de recreere, ș.a., trebuie să fie asigurate în mod egal pentru persoanele cu dizabilități.

Servicii de recreere

Serviciile de recreere trebuie prestate în conformitate cu prevederile Legii nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității.

• Activități sportive

APL-urile trebuie să se asigure că acestea sunt oferite în mod echitabil pentru ambele sexe.

Toate activitățile trebuie să fie disponibile pentru persoanele de toate vârstele.

Este, de asemenea, important să se asigure persoanelor cu dizabilități accesul deplin la activitățile sportive. În acest context, APL-urile ar trebui să diversifice tipul și modalitățile de desfășurare ale activităților sportive, astfel încât, să ofere tuturor grupurilor comunității acces la ele.

- *Parcuri*

Parcurile trebuie să fie accesibile pentru toți membrii comunităților locale.

APL-urile trebuie să ia în considerare nevoile speciale ale persoanelor cu dizabilități senzoriale, locomotorii sau ale persoanelor cu mobilitate redusă. De exemplu, unele părți ale parcului să fie accesibile scaunului cu roțile.

- *Biblioteci*

Bibliotecile ar trebui să răspundă necesităților tuturor membrilor comunităților locale.

Bibliotecile trebuie să conțină materiale care să satisfacă necesitățile și valorile diferitor persoane, din punct de vedere cultural și lingvistic. De asemenea, informația și literatura disponibilă trebuie să asigure pluralismul de opinii, să stimuleze respectul și toleranța pentru persoanele de diferite vârste, pentru persoanele de alte etnii, religii, convingeri, sexe, etc.

Urmând dezideratul accesibilității infrastructurii și informațiilor, bibliotecile trebuie să asigure informație pentru persoanele cu dizabilități senzoriale. De exemplu, pentru persoanele cu deficiențe de vedere este imperativă dotarea bibliotecii cu fondul de carte în format Braille sau format audio.

Servicii sociale

Prevenirea stereotipizării, marginalizării și excluderii sociale a beneficiarilor de asistență socială: persoane cu dizabilități, persoane vârstnice, persoane din familii fără venituri sau cu venituri mici, alte categorii de persoane aflate în dificultate.

APL-urile trebuie să se asigure că persoanele care interacționează nemijlocit cu beneficiarii serviciilor de asistență socială sunt instruite în domeniul nediscriminării și manifestă un comportament adecvat și tolerant față de beneficiari.

Servicii de transport

Mijloacele de transport public trebuie să fie accesibile atât persoanelor cu dizabilități, cât și persoanelor cu mobilitate redusă. De asemenea, transportul public trebuie să dispună de marcaje însoțite de locuri special destinate pentru persoanele cu dizabilități și pentru persoanele în etate.

Planificare și dezvoltare

APL-urile trebuie să adopte proceduri clare de activitate, care sunt aplicabile în mod echitabil pentru toți membrii comunității, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar. În procesul de luare a deciziilor, APL-urile trebuie să se bazeze pe criterii clar definite și nediscriminatorii.

Planificarea activităților concrete în scopul promovării valorilor, precum: nediscriminarea, egalitatea de șanse, diversitatea și toleranța.

Încurajarea creării și menținerii unui mediu deschis și diversificat, atât în cadrul administrației publice, cât și în cadrul întregii comunități.

Verificarea modului în care APL-urile își desfășoară ședințele și iau decizii

Persoanele cu funcție de răspundere din cadrul autorităților publice locale trebuie să conștientizeze obligațiile acestora în raport cu legislația antidiscriminare. Astfel, APL-urile nu trebuie să aprobe proceduri, politici, reguli sau decizii care ar discrimina un anumit grup de persoane.

Deciziile discriminatorii adoptate de către APL-uri, pot fi contestate în instanța de judecată și, drept urmare, persoanele cu funcție de conducere din cadrul APL-urilor, vor trebui să repare prejudiciile morale și materiale cauzate victimelor discriminării.

Proiectul “consolidarea capacității sistemului național din republica moldova în vederea combaterii fenomenului de discriminare prin intermediul participării societății civile.”

Obiectiv general:

Dezvoltarea în Republica Moldova a unui sistem independent și eficace de prevenire și de combatere a discriminării

Obiective specifice:

- Consolidarea capacității organizațiilor non-guvernamentale, entităților/factorilor de luare a deciziilor în vederea monitorizării procesului de implementare a politicilor de nediscriminare și oferirea asistenței pentru victimele discriminării.
- Sprijinirea autorităților publice locale în vederea asigurării reprezentării și incluziunii sociale ale grupurilor vulnerabile la nivelul comunităților.
- Intensificarea cooperării între reprezentanții societății civile locale și Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității (CPEDAE).
- Asigurarea colaborării între sistemele naționale din Republica Moldova și România privind prevenirea și combaterea discriminării.
- Împuternicirea cetățenilor în vederea asumării și solicitării respectării drepturilor lor de a nu fi discriminați.

Parteneri: Institutul de Politici Publice, Republica Moldova (Aplicant); Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Republica Moldova; Institutul pentru Politici Publice, România; Consiliul național pentru combaterea discriminării, România.

Grupuri țintă:

- Organizații non-guvernamentale, experți, activiști civici și reprezentanți ai mass media.
- Administrații publice locale.
- Personalul din cadrul aparatului administrativ al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și membrii acestuia.
- Victime ale discriminării.

Echipa Proiectului

**Republica Moldova,
Institutul de Politici Publice
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**

Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 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**

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**

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

Echipa Proiectului

**Republica Moldova,
Institutul de Politici Publice
www.ipp.md**

Str. Puşkin 16/1, Chişinău, 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**

Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180, of. 600, Chişinău, 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**

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**

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



**MD 2012 Chişinău, str. Puşkin 16/1,
Tel.: +373 (22) 27 67 85; Fax.: +373 (22)27 67 86
E-mail: ipp@ipp.md
www.ipp.md**