



**OFICIUL
AVOCATULUI POPORULUI
(OMBUDSMANULUI)**

MECANISME DE PROTECȚIE ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII



Chișinău * 2015

Principiul nediscriminării este proclamat, practic, în toate tratatele și documentele internaționale de protecție a drepturilor omului.

Standarde internaționale cu privire la egalitate și nediscriminare

**DECLARAȚIA UNIVERSALĂ
A DREPTURILOR OMULUI**
Art.1,2,7

**PACTUL
INTERNAȚIONAL
CU PRIVIRE LA
DREPTURILE
CIVILE ȘI
POLITICE din
16.12.1966
(ICCPR) art.2**

**PACTUL
INTERNAȚIONAL
CU PRIVIRE LA
DREPTURILE
ECONOMICE,
SOCIALE ȘI
CULTURALE din
16.12.1966
(ICESPR) art.2**

– **Declarația Universală a Drepturilor Omului**

”Fiecare se poate prevala de toate drepturile și de toate libertățile proclamate în Declarație, fără nicio deosebire, **în special de rasă, de culoare, de sex, de limbă, de religie, de opinie politică sau de orice altă opinie, de originea sa națională sau socială, de averea sa, de naștere sau care ar decurge din orice altă situație.**” (Articolul 2)

- **Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice din 16.12.1966 (ICCPR)**
- **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 16.12.1966 (ICESPR)**

Instrumente ONU tematice:

- Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială din 21.12.1965 (ICERD)
 - Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei din 18.12.1979 (CEDAW)
 - Convenția împotriva torturii și altor pedepse ori tratamente cu cruzime, inumane sau degradante din 10.12.1984
 - Convenția cu privire la drepturile copilului din 20.11.1989 (CRC)
 - Convenția cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități din 13.12.2006 (CRPD)
- Convenția UNESCO privind lupta împotriva discriminării în domeniul învățământului din 15.12.1960

Convenția OIM nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei din 25.06.1958.

Standarde ale Consiliului Europei în domeniul combaterii discriminării

Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și Protocoalele adiționale

Articolul 14 Interzicerea discriminării

Exercitarea drepturilor și libertăților **recunoscute de prezenta convenție** trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire 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 altă situație.

ATENȚIE: *Dreptul garantat în articolul 14 nu are o existență juridică independentă și nu poate fi invocat decât cu titlu accesoriu și în combinație cu un alt articol/drept prevăzut de Convenție.*

Protocolul nr.7 la Convenție din 22.11.1984

Articolul 5 (Egalitatea între soți)

Soții beneficiază de egalitate în drepturi și în responsabilități cu caracter civil, între ei și în relațiile cu copiii lor referitor la căsătorie, pe durata căsătoriei și în momentul desfacerii acesteia. Prezentul articol nu împiedică statele să ia măsurile necesare în interesul copiilor.

Protocolul nr.12 la Convenție

(în vigoare din 01.04.2005, Republica Moldova l-a semnat în 2000, dar nu l-a ratificat)

Articolul 1 (Interzicerea generală a discriminării)

1. Exercițarea **oricărui drept prevăzut de lege** trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.

2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în p.1.

IMPORTANT: *Protocolul nr.12 se referă la toate drepturile, nu doar la cele prevăzute de Convenție, în scopul de a cuprinde cazurile în care o persoană este discriminată.*

Carta Socială Europeană adoptată în 1961 și revizuită în 1996

Articolul E Nediscriminarea

Respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Cartă trebuie asigurată fără deosebire de rasă, sex,

limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, sănătate, apartenență la o minoritate națională, naștere sau orice altă situație.

Convenția-cadru pentru protecția minorităților naționale din 01.02.1995

Articolul 6

Părțile se angajează să ia măsuri corespunzătoare pentru a proteja persoanele care ar putea fi victime ale amenințărilor sau actelor de discriminare, ostilitate sau violență, datorită identității lor etnice, culturale, lingvistice sau religioase.

*Aceste instrumente recomandă statelor
membre întreprinderea de acțiuni pozitive -
măsuri speciale pentru asigurarea egalității
tuturor persoanelor fără nicio deosebire.*

Prevederi naționale în domeniul combaterii discriminării

● **Constituția Republicii Moldova**

Articolul 16

Toți cetățenii Republicii Moldova sînt 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.**

Articolul 19

Cetățenii străini și apatrizii au aceleași drepturi și îndatoriri ca și cetățenii Republicii Moldova, cu excepțiile stabilite de lege.

- Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 (în vigoare de la 01.01. 2013)
- Legea cu privire la Avocatul Poporului (ombudsmanul) nr.52 din 03.04.2014
- Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr.60 din 30.03.2012 (în vigoare din 27.07.2012)
- Legea cu privire la drepturile aparținând minorităților naționale și statutul juridic al organizațiilor lor nr. 382 din 19.07.2001
- Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 09.02.2006
- Legea cu privire la drepturile copilului nr. 338 din 15.12.1994
- Legea ocrotirii sănătății nr. 411 din 28.03.1995
- Legea cu privire la serviciile sociale nr. 123 din 18.06.2010
- Legea privind regimul străinilor în Republica Moldova nr. 200 din 16.07.2010
- Codul educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014
- Codul familiei nr.1316 din 26.10.2000
- Codul muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003
- Codul contravențional al Republicii Moldova nr.218 din 24.10.2008
- Codul penal al Republicii Moldova nr. 985 din 18.04.2002
- Codul civil nr. 1107 din 06.06.2002

Ce înțelegem prin dreptul la nediscriminare?

Scopul dreptului privind nediscriminarea este de a asigura tuturor persoanelor perspective egale și echitabile de acces la oportunitățile disponibile în societate.

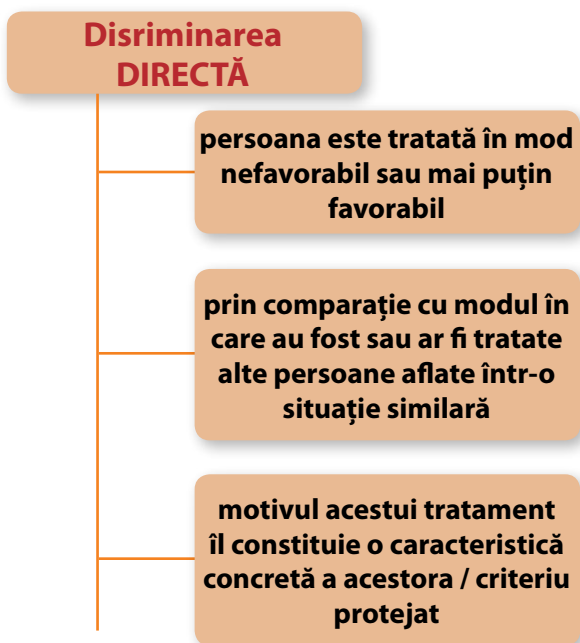
În primul rând, discriminarea este o acțiune care presupune un tratament diferit, față de o persoană sau un grup de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social sau a anumitor caracteristici. Exista mai multe forme de comportamente discriminatorii, dar toate au comun faptul ca implică o anumită formă de **excludere sau de respingere**.

În al doilea rând, dreptul la nediscriminare prevede că acele persoane care se află în situații diferite trebuie să beneficieze de tratament diferit în măsura în care acesta este necesar pentru a le permite să profite de anumite oportunități în acelașii mod ca și celelalte persoane.

Orice persoană se poate confrunta, pe parcursul vieții, cu situații de discriminare. Discriminarea se poate manifesta în diferite medii și contexte: la locul de muncă, la o instituție de învățământ, la o instituție medicală, la o instituție ce prestează servicii publice, la restaurant, etc.

Este important să cunoaștem acest fenomen, pentru că oricare dintre noi poate fi pus în situația de a fi discriminat sau în situația de a fi martorul unei situații de discriminare. În aceste circumstanțe trebuie, în primul rând, să recunoaștem fapta de discriminare, și apoi să cunoaștem ce măsuri putem lua pentru a aborda problema.

FORME ALE DISCRIMINĂRII



Criteriile de discriminare reprezintă acele caracteristici specifice ale persoanelor pe a căror bază se realizează actul de discriminare.

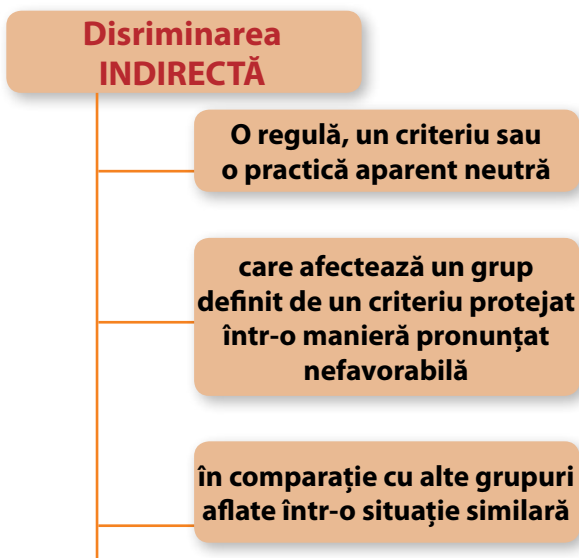
Tratatele internaționale și europene privind nediscriminarea interzic tratamentul diferențiat bazat pe anumite **"criterii protejate"** și conțin o listă deschisă de asemenea criterii, cum ar fi: sexul, rasa, culoarea, limba, religia, opinia politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

Criteriu protejat - o caracteristică a unei persoane care nu ar trebui considerată relevantă pentru aplicarea unui tratament diferențiat sau acordarea unui anumit beneficiu.

Exemple:

- *Decizia de a nu angaja o persoana din cauza dizabilității.*
- *Refuzul de instruire sau promovare a unei persoane pe baza unui criteriu din cele menționate mai sus.*

Excepție de la obligația de a găsi un "termen de comparație" adecvat o constituie situația în care discriminarea a avut loc în cazul femeilor însărcinate.



Excepție fac situațiile în care aceste prevederi, reguli, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.

Exemple:

- *Impunerea ca zi de lucru sîmbăta poate fi considerată ca a-i dezavantaja pe angajații care aparțin unui cult religios pentru care sîmbăta este zi sfîntă.*
- *Impunerea cerinței de a prezenta diploma de bacalaureat pentru postul de personal de prestare a serviciilor de curățenie.*

HĂRȚUIREA

Conduită indezirabilă referitoare la un criteriu protejat

scopul sau efectul avut în vedere constă în lezarea demnității unei persoane

și/sau este creat un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator

IMPORTANT: La stabilirea faptului hărțuirii nu este necesară identificarea unui comparator

Exemple:

- *Remarci nedorite despre viața privată, sexuală, la locul de muncă.*
- *Neachitarea în întregime a salariului pentru absența forțată de la lucru, condiții necorespunzătoare de muncă.*



VICTIMIZAREA

Apărarea dreptului la nediscriminare / depunerea plîngerii

tratament advers ca răspuns la plîngerea victimei

care are ca efect crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare sau alte consecințe nedorite pentru victimă

IMPORTANT: La stabilirea faptului victimizării nu este necesară identificarea unui comparator

Exemple:

- *O persoană depune o plîngere la Avocatul Poporului împotriva angajatorului, susținînd că a fost discriminată la locul de muncă. Ulterior, angajatorul concediază persoana, pentru că a înaintat acea plîngere.*



Refuz în ACOMODAREA REZONABILĂ

Orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular

care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată

pentru a asigura unei persoane, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți

Exemple:

- *Schimbarea arhitecturii clădirii*
- *Modificarea graficului /regimului de lucru*



DISCRIMINAREA PRIN ASOCIERE

Orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane

care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată după un criteriu protejat

este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane

Exemple:

- *Un părinte care îngrijește de o persoană cu dizabilități poate fi victimă a unei discriminări în cazul în care angajatorul nu ia măsuri rezonabile pentru a acomoda nevoile sale parentale specifice.*
- *O persoană care locuiește într-un cartier populat majoritar de romi însă nu este de etnie romă dorește să se angajeze la lucru. La interviu, angajatorul o întreabă unde locuiește și îi spune că postul este ocupat, iar ulterior este angajată altă persoană.*

Excepții de la interzicerea discriminării

► Cerința profesională esențială

Această excepție permite unui angajator să discrimineze în baza unuia dintre criteriile protejate atunci când selectează o persoană pentru un post special care, din cauza naturii munci sau a contextului în care se desfășoară, este o **cerință profesională esențială și determinantă** ca persoana să aibă o caracteristică legată de acest criteriu.

Exemplu:

- *Un regizor de film ar putea discrimina pe motive de rasă sau origine etnică în cazul în care condiția de a fi o persoană de culoare este o cerință esențială și determinantă pentru ca actorul să poată juca rolul lui Nelson Mandela.*

► Măsuri pozitive

Acțiuni speciale provizorii luate în favoarea unei persoane, unui grup sau a unei comunități, vizînd realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri sau comunități.

Exemplu:

- *Stabilirea condițiilor speciale privind accesul la încadrarea în cîmpul muncii și formare profesională, inclusiv concediile și salariile, pentru tineri, persoane cu responsabilități de îngrijire, în scopul de a le proteja sau pentru a favoriza integrarea lor profesională*
- *Stabilirea unui minim de vîrstă, de experiență sau de vechime în muncă pentru accesul la anumite funcții.*

În ce domenii se poate manifesta discriminarea?

Discriminarea trebuie să aducă atingere unui drept. Nu poți spune că ai fost discriminat, fără a menționa și dreptul care ți-a fost atins, prin discriminare. Discriminarea poate aduce atingere oricărui drept recunoscut de o lege națională sau de o prevedere internațională.

Cum se probează discriminarea?

Persoana interesată trebuie să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei forme de discriminare, iar persoanei împotriva căreia a fost înaintată sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.

Discriminarea este ilegală și se sancționează!

Faptele de discriminare sînt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravențională și penală, conform legislației în vigoare.

Codul Contravențional al Republicii Moldova

Articolul 54²

Încălcarea egalității în domeniul muncii.

Articolul 65¹

Discriminarea în domeniul învățămîntului.

Articolul 71¹

Discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului.

Codul Penal al Republicii Moldova

Articolul 176

Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor.

Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării

- Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității Consiliul;
- Avocatul Poporului (ombudsmanul);
- Autoritățile publice;
- Instanțele judecătorești.

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (Consiliul) este un organ colegial constituit din 5 membri numiți de Parlament pe o perioadă de 5 ani.

Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu sau la cererea persoanelor interesate, inclusiv la cererea sindicatelor și a asociațiilor obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

Plîngerea adresată Consiliului trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului, 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.

Depunerea plîngerii pe adresa Consiliului nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată.

Consiliul este abilitat cu dreptul constatare a contravențiilor cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional.

Avocatul Poporului (Ombudsmanul), în calitate de mecanism nejudiciar de protecție a drepturilor omului, contribuie la apărarea drepturilor și libertăților omului prin aplicarea procedurilor reglementate de Legea cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul) nr. 52 din 03.04.2014:

- Acord de conciliere;
- Aviz cu recomandări;
- Acțiuni în instanța de judecată;
- Intervenirea în proces pentru depunerea concluziilor;
- Demers pentru intentarea procedurii disciplinare sau penale;
- Sesizarea Curții Constituționale;
- Propuneri de perfecționare a legislației.

Cerințele față de plîngerea adresată Avocatului Poporului

- plîngerea poate fi adresată în termen de un an din ziua încălcării presupuse a dreptului;
- plîngerea trebuie să conțină datele persoanei (nume, prenume, domiciliul, semnătura);
- descrierea succintă a circumstanțelor cauzei, inclusiv cine a încălcat dreptul.



Instanța de judecată

- la acțiunea persoanei care se consideră victimă a discriminării decide:
- asupra stabilirii faptului încălcării drepturilor sale;
- interzicerii încălcării în continuare a drepturilor sale;
- restabilirii situației anterioare încălcării drepturilor sale;
- reparării prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperării cheltuielilor de judecată;
- declarării nulității actului care a condus la discriminarea sa.

Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță în baza Legii cu privire la asigurarea egalității este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

IMPORTANT: Persoanele care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind fapte de discriminare se scutesc de plata taxei de stat.



Dacă ai fost victima oricărui fel de discriminare, te poți adresa la:

Oficiul Avocatului Poporului

Republica Moldova, MD-2012, Chișinău

Str. Sfatul Țării, 16

E-mail: cpdom@mdl.net

Tel: 022 23 48 00

Fax: 022 22 54 42

web: www.ombudsman.md

**Consiliul pentru prevenirea și combaterea
discriminării și asigurarea egalității în
Republica Moldova**

Republica Moldova, MD-2004, Chișinău,

bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180 of. 600

E-mail: info@egalitate.md

Tel: (022) 212-817. Fax: (022) 212-817

La realizarea publicației au contribuit:

Svetlana Rusu, Oficiul Avocatului Poporului

Natalia Pascal, Elan Poligraf



**OFICIUL
AVOCATULUI POPORULUI
(OMBUDSMANULUI)**