

---

Funded  
by the European Union  
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

---

Implemented  
by the Council of Europe

## **STUDIU NAȚIONAL CU REFERIRE LA PERCEPȚIA POPULAȚIEI GENERALE ȘI OPINIA SPECIALIȘTILOR CU PRIVIRE LA PREGĂTIREA ACTORILOR DIN SECTORUL JUSTIȚIEI PENTRU A FACE FAȚĂ CAZURILOR DE DISCRIMINARE**

**PREGĂTIT PENTRU: CONSILIUL EUROPEI**

**IMPLEMENTAT DE: S.C. MAGENTA CONSULTING S.R.L.**

**NOIEMBRIE, 2020**

*Acest studiu a fost elaborat în cadrul proiectului național „Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției pentru realizarea actului de justiție în conformitate cu standardele europene, pentru combaterea discriminării în Republica Moldova” cofinanțat de Uniunea Europeană și Consiliul Europei în contextul Parteneriatului pentru Buna Guvernare. Punctele de vedere exprimate în cele ce urmează nu pot fi considerate în nici un fel ca reflectând opinia oficială a vreuneia dintre cele două părți.*

**Cuprins:**

<b>ABREVIERI.....</b>	<b>3</b>
<b>REZUMAT.....</b>	<b>4</b>
i.1 Scopul studiului.....	7
i.2 Metodologia aplicată .....	7
<b>CAPITOLUL I: PERCEPȚIA POPULAȚIEI GENERALE CU PRIVIRE LA PREGĂTIREA ACTORILOR DIN SECTORUL JUSTIȚIEI PENTRU A FACE FAȚĂ CAZURILOR DE DISCRIMINARE.....</b>	<b>11</b>
Subcapitolul 1.1 Percepția populației generale asupra discriminării .....	11
Subcapitolul 1.2 Încrederea populației generale în unele instituții și gestionarea cazurilor de discriminare .....	15
Subcapitolul 1.3 Notorietatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în rândul populației generale .....	16
Subcapitolul 1.4 Confruntarea cu discriminarea în rândul populației generale .....	18
Subcapitolul 1.5 Surse de informare a populației generale .....	20
<b>CAPITOLUL II: PERCEPȚIA SPECIALIȘTILOR CU PRIVIRE LA PREGĂTIREA ACTORILOR DIN SECTORUL JUSTIȚIEI ȘI A CONSILIULUI PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII PENTRU A FACE FAȚĂ CAZURILOR DE DISCRIMINARE.....</b>	<b>22</b>
Subcapitolul 2.1 Percepția specialiștilor asupra discriminării .....	22
Subcapitolul 2.2 Opinia specialiștilor despre discriminarea în interacțiunea cu actorii din sectorul justiției .....	26
Subcapitolul 2.3 Cazuri de discriminare .....	33
Subcapitolul 2.4 Opinia specialiștilor despre activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în rândul populației generale.....	40
<b>CONCLUZII.....</b>	<b>45</b>

**ABREVIERI**

RM – Republica Moldova

UE – Uniunea Europeană

ONG – Organizație Non-Guvernamentală

LGBT+ – Lesbieni, Gay, Bisexuali, Transsexuali, Intersex, Queer și Asexuali

Nș/Nr – nu știu/nu răspund

p.p. – puncte procentuale

## REZUMAT

Studiul a fost efectuat în scopul de a determina percepția populației generale și de a afla opinia specialiștilor din sectorul justiției cu privire la nivelul de pregătire a actorilor din acest sector și a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității pentru a face față cazurilor de discriminare. Studiul a inclus atât cercetarea cantitativă, cât și cercetarea calitativă:

- Pentru evaluarea opiniilor populației generale, a fost realizat un studiu național reprezentativ pe un eșantion de 1059 de respondenți, cu vârsta 18+;
- În rândul specialiștilor din sectorul justiției (judecători, avocați, procurori, ofițeri de poliție, mediatori comunitari, para-juriști, reprezentanții ONG-urilor) au fost efectuate 7 Focus grupuri și un sondaj online cu autocompletare, pe un eșantion de 569 de respondenți (din categoriile enumerate mai sus, cu excepția reprezentanților ONG-urilor).

Datele prezentate în acest studiu au fost colectate în perioada 22 septembrie – 11 noiembrie 2020.

% , în rândul fiecărei categorii		Indicador: Ponderea respondenților care consideră că justiția din Moldova este pregătită să facă față cazurilor de discriminare (calculat prin însumarea ponderilor pentru răspunsurile „5-foarte pregătită” și „4-destul de pregătită”)
1	Populația generală	10%
2	Judecători	73%
3	Avocați	13%
4	Procurori	63%
5	Ofițeri de poliție	37%
6	Para-juriști, mediatori comunitari	17%

### Percepția populației generale asupra pregătirii actorilor din sectorul justiției pentru a face față cazurilor de discriminare

Populația interviuată este familiarizată, în general, cu termenul de „discriminare” - unul din patru respondenți a asociat acest cuvânt cu limitarea în drepturi, nedreptate, umilire sau înjosire. Rugați să ofere un exemplu de discriminare, cel mai des respondenții au indicat o situație legată de discriminarea pe bază de statut socio-economic (13%), sex (12%), etnie sau naționalitate (10%).

Ponderea persoanelor care afirmă că nu toți cetățenii din Moldova sunt egali în fața legii constituie 61%. Aproximativ fiecare al doilea participant a apreciat justiția din Moldova ca fiind puțin sau deloc pregătită să facă față cazurilor de discriminare. Majoritatea a menționat că, în general, are puțină încredere în modul în care sunt gestionate cazurile de discriminare în Moldova. În ceea ce privește instituțiile în care populația generală are încredere, s-a menționat că 29% au multă/foarte multă încredere în birouri de avocați, 20% - în poliție, 18% - în judecătorii și 16% - în procuratură. Totodată, ponderea persoanelor care are încredere în biserică este de 58%, iar în armată - 32%.

Majoritatea (88%) persoanelor interviuate susțin că discriminarea este des întâlnită în Moldova. În opinia populației generale, cele mai răspândite tipuri de discriminare sunt: discriminarea pe bază de situație financiară (83%), discriminarea persoanelor cu dizabilități fizice (67%) și discriminarea persoanelor cu dizabilități mintale și intelectuale (66%), discriminarea persoanelor în etate (61%). Totodată, 53% susține că persoanele LGBT+ ar trebui să aibă aceleași drepturi ca și ceilalți. Cu referire la domeniul/sfera în care este cel mai răspândită discriminarea, se consideră că aceasta este cel mai frecvent întâlnită la angajarea în câmpul muncii și la interacțiunea cu instituțiile medicale. În același timp, aproximativ fiecare al treilea participant nu sesizează o problemă în situația în care ar fi supus discriminării.

Ponderea persoanelor care au spus că pe parcursul ultimului an s-au simțit discriminate este de 23%. Acestea afirmă că, de cele mai multe ori, au fost tratate diferit din cauza vârstei sau a situației financiare. Locurile unde respondenții s-au simțit discriminați au fost: la locul de muncă (29%), pe stradă/în transport public (27%), în spitale/policlینici (23%), la angajare în câmpul muncii (20%). O rată majoritară dintre acei care s-au simțit discriminați și-au expus părerea persoanei/instituției care a făcut-o să se simtă discriminată. Majoritatea respondenților nu s-a adresat în judecată sau la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității după ce a fost discriminată - principalul motiv indicat a fost „nu era un caz atât de grav” (42%).

Referitor la instanțele unde cred respondenții că se pot adresa persoanele discriminate, au fost oferite răspunsuri libere (fără sugerarea unor variante de răspuns) - 50% au indicat poliția, iar 27% - instanțele de judecată. Pentru obținerea asistenței juridice, respondenții consideră că persoanele discriminate pot apela la poliție (42% au indicat acest răspuns spontan, fără sugestie) și la serviciile de avocați (35%). Când este vorba despre organizațiile sau instituțiile care luptă împotriva discriminării, respondenții la fel au fost rugați să menționeze spontan toate organizațiile care le vin în gând - 23% au indicat instanțele de judecată, 18% - Oficiul Avocatului poporului, 9% - Consiliu pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, iar 38% - nu cunosc nicio organizație care luptă împotriva discriminării în Moldova. Atunci când au fost întrebați dacă ei cunosc sau nu despre Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, o persoană din cinci (21%) afirmă că a auzit despre Consiliu. Dintre acei care știu despre Consiliu, 17% susțin că acesta este pregătit să abordeze cazurile de discriminare.

În ceea ce privește sursele de informare folosite, televiziunea (72%) și internetul (60%) sunt utilizate zilnic de respondenți. Majoritatea utilizatorilor de internet accesează Facebook-ul în fiecare zi.

### **Percepția specialiștilor din sectorul justiției asupra pregătirii actorilor din acest domeniu pentru a face față cazurilor de discriminare**

În cadrul sondajului online, specialiștii intervievați au prezentat păreri diferite despre egalitatea cetățenilor din Moldova în fața legii - judecătorii (90%) și procurorii (82%) consideră într-o măsură mai mare că fiecare persoană este egală în fața legii, iar 66% dintre ofițeri de poliție, 44% dintre para-juriști, mediatori comunitari și 39% dintre avocați afirmă același lucru. La fel, o pondere majoritară dintre judecători și procurori consideră că justiția în Moldova este pregătită să facă față cazurilor de discriminare, pe când ponderi mult mai mici de para-juriști, mediatori comunitari (17%), avocați (13%) cred la fel.

Specialiștii au expus în cadrul focus grupurilor opinia că discriminarea în Moldova este răspândită în toate domeniile. Totodată, aproximativ fiecare al doilea interviuat dintre judecătorii, procurorii și ofițerii de poliție care au participat la sondaj a specificat opinia că persoanele de etnie romă sunt mai predispuse decât ceilalți să fie în conflict cu legea.

Specialiștii intervievați în sondajul online consideră că discriminarea are loc, cel mai des, din cauza următoarelor aspecte: lipsa grupului sanitar adaptat persoanelor cu dizabilități, lipsa asistenței/serviciilor acomodate, accesul în clădiri/săli pentru persoane cu dizabilități, atitudinea negativă față de anumite persoane din grupuri minoritare/dezavantajate.

Specialiștii care au participat la sondaj au fost invitați să aprecieze, pentru lista propusă de instituții din domeniul justiției, care este măsura în care este răspândită discriminarea în fiecare din ele. Dintre instituțiile prezentate, specialiștii au indicat că discriminarea este răspândită într-o măsură mai mare în rândul ofițerilor de poliție. Motivele menționate pentru această percepție în cadrul discuțiilor în grup au fost: nivelul insuficient de instruire, numărul mare de angajați, interacțiunea cu un număr mare de cetățeni, „mentalitatea” și atitudinile discriminatorii care persistă în rândul ofițerilor de poliție față de unele grupuri de persoane. În cadrul discuțiilor, au fost evidențiate situații în care actorii din justiție sancționau mai grav unele persoane din grupuri minoritare/dezavantajate: persoane de etnie romă, consumatori de droguri, persoane cu statut socio-economic scăzut, persoane fără adăpost. La fel, specialiștii au relatat situații în care poliția putea să se abțină de la implicare sau să ajungă cu întârziere când chemarea venea din partea unui grup minoritar/dezavantajat (persoane de etnie romă, victime ale violenței domestice, consumatori de alcool, femei).

În ceea ce privește experiența pe care au avut-o cu cazurile de discriminare, puțini dintre actorii din domeniul justiției au lucrat la astfel de cazuri - circa unul din trei avocați (32%) și mai puțin de jumătate dintre para-juriști, mediatori comunitari (43%) afirmă că au avut astfel de cazuri în ultimii cinci ani. În cadrul discuțiilor în grup, specialiștii au remarcat că puține cazuri de discriminare ajung să fie declarate, dar și mai puține ajung în judecată. Opiniile specialiștilor referitor la atenția acordată cazurilor de discriminare au fost diferite - pe când majoritatea judecătorilor, procurorilor și ofițerilor de poliție intervievați în sondaj afirmă că și cazurilor de discriminare li se acordă aceeași atenție ca și altor tipuri de cazuri, 57% dintre para-juriști, mediatori comunitari și 35% dintre avocați susțin că acestor cazuri li se acordă o importanță mai mică.

Majoritatea (73%) dintre para-juriști, mediatori comunitari și circa jumătate dintre avocați (55%) și judecători (50%) au indicat că au participat la un curs de instruire în domeniul juridic referitor la discriminare. În cadrul

focus grupurilor a fost relevat interesul specialiștilor față de instruire comprehensive, multidimensionale pe discriminare.

### **Notorietatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în rândul specialiștilor din domeniul justiției**

Majoritatea judecătorilor, para-juriștilor, mediatorilor comunitari, procurorilor și avocaților intervievați în cadrul sondajului cunosc despre Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare Consiliul). Circa unul din doi ofițeri de poliție a indicat la fel. Dintre acei care au auzit despre Consiliu, aproximativ fiecare al doilea procuror și ofițer de poliție susține că vede Consiliul ca fiind, în general, pregătit să abordeze cazurile de discriminare.

Site-ul Consiliului este accesat de 42% dintre procurori și 30% dintre ofițeri de poliție; în mare parte, ei percep informația publicată despre deciziile luate ca fiind interesantă și utilă. Puțini participanți la focus grupuri au indicat că accesează cu regularitate paginile Consiliului; astfel, mai des site-ul sau pagina este vizitată doar atunci când se confruntă cu o situație de discriminare.

În cadrul discuțiilor în grup, părerea specialiștilor despre activitatea Consiliului a fost, în mare parte, pozitivă. În opinia specialiștilor din cadrul discuțiilor în grup, o schimbare menționată, care trebuie făcută în activitatea Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității este acordarea puterii de a executa direct sancționarea autorilor discriminării.

Majoritatea specialiștilor intervievați în cadrul sondajului susțin adoptarea Legii nr.121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității, aceasta fiind considerată bună și binevenită.

## Introducere

Acest studiu a fost efectuat de compania *Magenta Consulting* pentru Consiliul Europei.

În cadrul programului comun al Uniunii Europene și Consiliului Europei „Parteneriatul pentru Bună Guvernare” (faza II) este implementat proiectul național „Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției pentru realizarea actului de justiție în conformitate cu standardele europene, pentru combaterea discriminării în Republica Moldova”. În cadrul acestui proiect a fost elaborat un studiu cu privire la percepția populației generale și opinia specialiștilor cu privire la pregătirea actorilor din sectorul justiției pentru a face față cazurilor de discriminare.

### i.1 Scopul studiului

**Scopul** primar al studiului a fost determinarea percepției populației generale și a opiniei specialiștilor cu privire la pregătirea actorilor din sectorul justiției și a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității pentru a face față cazurilor de discriminare.

### i.2 Metodologia aplicată

Datele prezentate în acest raport au fost colectate prin intermediul unei metodologii mixte, care a îmbinat cercetarea calitativă și cercetarea cantitativă.

- I. **Cercetarea calitativă.** La această etapă au avut loc 7 Focus Grupuri (FG) cu specialiști din domeniul justiției. Mai jos este inclus tabelul cu repartizarea Focus grupurilor:

Tabel i.1: Distribuția FG

#	Segment	Nr. de FG	Nr. de participanți
1	Judecători	1	7
2	Avocați	1	6
3	Procurori	1	7
4	Ofițeri de poliție	1	9
5	ONG-uri	1	6
6	Mediatori comunitari	1	8
7	Para-juriști	1	7
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>50</b>

Participanții pentru segmentele: judecători, avocați, procurori, ofițeri de poliție, mediatorii comunitari, para-juriști au fost delegați de către autoritățile corespunzătoare, la invitația beneficiarului studiului. Participanții pentru discuția cu reprezentanții ONG-urilor au fost invitați în baza listei de organizații propuse de beneficiar. Persoanele implicate în FG-uri au fost din diferite regiuni ale țării. Focus grupurile au fost realizate online, urmând un ghid de moderare agreat cu beneficiarul studiului.

Focus grupurile au avut loc în perioada 15 – 27 octombrie 2020.

În raport, datele colectate în cadrul Focus grupurilor sunt prezentate în chenar gri.

- II. **Cercetarea cantitativă.** Au fost realizate 2 sondaje:
- A. Sondaj online cu specialiștii din sectorul justiției la care au participat 569 de respondenți. Datele pentru sondajul online au fost colectate în perioada 1 octombrie – 11 noiembrie 2020.
- B. Sondaj cu populația generală, pe 1059 de respondenți cu vârsta 18+. Datele au fost colectate în perioada 22 septembrie – 30 octombrie 2020.

#### i.2.1 Sondaj online cu specialiștii din sectorul justiției

##### i.2.1.1 Eșantionul și colectarea datelor

Datele au fost colectate prin intermediul completării chestionarului online de către respondenți, pe linkul expedit. Procesul de transmitere a link-ului către instituțiile vizate a fost facilitat de către beneficiar prin transmiterea scrisorilor / solicitărilor cu descrierea proiectului și detalii de accesare a sondajului online. Participarea la studiu și răspunsurile respondenților au fost anonime, în chestionar lipsind întrebările care cereau persoanelor să indice date ce ar permite identificarea interviuatului. Această abordare este

caracteristică studiilor cu auto-completare și a avut scopul de a încuraja respondenții să ofere un răspuns cât mai sincer.

Eșantionul a inclus 569 de respondenți – specialiști din sectorul justiției.

Tabel i.2: Eșantion specialiști, N=569

	N
<b>Total</b>	<b>569</b>
Judecători	30
Procurori	158
Avocați	31
Ofițeri de poliție	320
Mediatori comunitari	9
Para-juriști	21

### i.2.1.2 Structura chestionarului

Chestionarul a inclus 33 de întrebări. Au fost adresate întrebări din următoarele capitole: percepții despre discriminare, discriminarea în interacțiunea cu actorii din sectorul justiției, cazuri de discriminare, activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, date socio-demografice.

### i.2.1.3 Intervievarea

Datele au fost colectate prin intermediul completării chestionarului online de către respondenți de sine-stătător, pe linkul expedit.

## i.2.2 Sondaj cu populația generală

### i.2.2.1 Eșantionul și colectarea datelor

Datele în cadrul sondajului realizat cu populația generală au fost colectate în baza unui eșantion non-probabilistic stratificat multistadial pe cote geografice. La cercetarea cantitativă au participat 1059 de respondenți cu vârsta de 18+ de ani. Marja de eroare este de  $\pm 3.01\%$ .

Tabel i.2: Eșantion populația generală, N=1059

Grupa	Raioane	Mediu	Nr. de chestionare
Grupa 1	Briceni, Dondușeni, Edineț, Ocnița	Urban	20
		Rural	44
Grupa 2	Drochia, Florești, Soroca	Urban	24
		Rural	58
Grupa 12	Mun. Bălți	Urban	44
		Rural	0
Grupa 3	Fălești, Glodeni, Râșcani, Sângerei	Urban	22
		Rural	69
Grupa 4	Orhei, Rezina, Șoldănești, Telenеști	Urban	17
		Rural	71
Grupa 5	Mun. Chișinău	Urban	264
		Rural	21
Grupa 6	Anenii Noi, Criuleni, Dubăsari, Ialoveni, Strășeni	Urban	20
		Rural	85
Grupa 7	Călărași, Nisporeni, Ungheni	Urban	21
		Rural	50
Grupa 8	Basarabesca, Cimișlia, Hâncești, Leova	Urban	18
		Rural	60
Grupa 9	Căușeni, Stefan Voda	Urban	10
		Rural	35
Grupa 10	UTA Găgăuzia	Urban	20
		Rural	25
Grupa 11	Cahul, Cantemir, Taraclia	Urban	18
		Rural	43
<b>Total</b>			<b>1059</b>



Etaplele de selectare a participanților la sondaj au fost următoarele:

### **1) Selectarea localității.**

Pentru a obține un eșantion național reprezentativ, teritoriul țării a fost divizat în 11 grupe geografice, fiecare cuprindea în medie 4 raioane. Această procedură a asigurat ca interviurile să fie efectuate uniform geografic. Cele 11 grupe geografice sunt similare județelor anterioare, care au existat înainte de reforma administrativ-teritorială a Republicii Moldova.

Pentru fiecare grup geografic a fost compilată o listă a localităților urbane, mari rurale, mijlocii rurale și mici rurale. Aceste localități au fost randomizate și a fost selectată o listă de localități necesare. Numărul de localități a fost determinat de faptul că interviurile realizate în fiecare localitate au fost limitate. Astfel, în satele mari au fost efectuate 15 interviuri, în satele mijlocii – 13 interviuri, iar în satele mici - 10 interviuri. Localitățile urbane au fost selectate aleatoriu din lista de orașe, din fiecare grup geografic.

### **2) Selectarea gospodăriei.**

Pentru orașe a fost compilată o listă a străzilor, iar străzile unde au fost realizate interviurile au fost selectate aleatoriu. Când merge la fața locului, intervievatorul pornește dintr-un punct care este desemnat din oficiu (un număr de casă aleatoriu de pe acea stradă). Intervievatorul împarte la trei numărul total de apartamente la această adresă și realizează primul interviu la această gospodărie. Apoi, intervievatorul urmează regula +3 și face următorul interviu la al treilea apartament după primul în care a realizat un interviu.

În localitățile rurale a fost respectată următoarea metodologie:

- Satul este divizat în regiuni (pentru sate mici, cu o populație de aproximativ 300 de persoane – nu sunt regiuni, pentru sate cu o populație de aproximativ 1000 de locuitori – 2 regiuni, pentru sate cu aproximativ 1500 de locuitori – 3 regiuni și pentru sate cu o populație mai mare de 1500 de locuitori – 4 regiuni).
- Regiunea din sat este selectată aleatoriu.
- Șeful de echipă alege punctul de start, iar echipa selectează respondenții folosind regula +3.

Această metodologie asigură faptul că orice regiune din localitatea rurală selectată are probabilitatea similară de a face parte din eșantion. De regulă, se începe de la un punct anume al localității, spre exemplu, primăria. Dacă satul nu are primărie, atunci biserica, școala, oficiul poștal sau, în cazul când acestea lipsesc, magazinul din localitate servește drept punct de pornire.

### **3) Selectarea respondentului.**

Persoana care deschidea ușa era întrebată cine din gospodărie și-a celebrat ultimul ziua de naștere. Dacă această persoană era plecată pe o perioadă îndelungată, intervievatorul selecta persoana care și-a serbat ziua de naștere înainte de prima persoană. În caz că persoana selectată nu era acasă, intervievatorul revenea mai târziu (numărul total de contactare era trei, dacă după a treia încercare de a contacta persoana aceasta nu era disponibilă, intervievatorul nu mai revenea.) Fiecare contact a fost înregistrat într-o fișă în care intervievatorul indica adresa, rezultatul contactului (interviu realizat/ refuz și cauza acestuia/ lipsa la domiciliu). În acest fel, după finalizarea colectării datelor, a fost posibilă calcularea ratei de răspuns.

#### **i.2.2.2 Structura chestionarului**

Chestionarul a inclus 40 de întrebări. Au fost adresate întrebări din următoarele capitole: percepții despre discriminare, încrederea în instituții/ funcționari, notorietatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, confruntarea cu fenomenul discriminării, surse de informare, date socio-demografice.

#### **i.2.2.3 Intervievarea**

Datele au fost colectate prin intermediul metodei CAPI (sondaj față-în-față cu utilizarea tabletelor – Computer Aided Personal Interview).

Colectarea datelor cantitative a inclus următoarele etape:

### **Pre-testarea chestionarului**

Chestionarul a fost elaborat de către Magenta Consulting în parteneriat cu contractantul. Toate comentariile și cerințele au fost implementate.

Experiența noastră a demonstrat că pre-testarea chestionarelor este un pas obligatoriu. Acest pas este util pentru identificarea întrebărilor ce pot fi înțelese sau interpretate greșit de către respondenți. Prin urmare, chestionarul este îmbunătățit și adaptat populației-țintă. În acest caz, chestionarul a fost testat pe 20 de respondenți: 10 - în limba română și 10 - în limba rusă, în localități urbane și rurale.

### **Selectarea interviuatorilor**

A fost aleasă o echipă din 20 de interviuatori, care au o experiență considerabilă în realizarea sondajelor față-în-față și a fost organizată instruirea acestora. După cum a demonstrat experiența noastră, este necesar de a se asigura că interviuatorul înțelege scopul proiectului, înțelege la care tipuri de răspuns trebuie să se aștepte de la respondent, cum să înregistreze răspunsurile și cum să urmeze instrucțiunile din chestionar. De asemenea, în timpul instruirii, au fost stabilite rutele pentru interviuatori.

### **Colectarea datelor**

Magenta Consulting a utilizat metoda CAPI de colectare a datelor. De asemenea, pe parcursul colectării datelor, era o persoană responsabilă de logistica proiectului. Această persoană a ținut evidența tuturor chestionarelor care ajungeau din teren; verifica, totodată, calitatea lucrului efectuat și monitoriza ce rămânea de făcut. Toate interviurile au fost desfășurate în limba română sau rusă, în funcție de preferința respondentului. Aproximativ 40%-50% dintre respondenți au fost telefonați: persoana care îi contacta, verifica timpul cât a durat interviul și această informație era comparată cu datele de pe tabletă. De asemenea, acest consultant adresa anumite întrebări-cheie din chestionar și controla datele demografice.

Pentru a preveni infecția cu COVID-19, au fost stabilite reguli de colectare a datelor în contextul pandemiei. Acestea se bazează pe recomandările Organizației Mondiale a Sănătății (OMS) și ale Comisiei pentru situații excepționale din Republica Moldova. Compania sociologică Magenta Consulting SRL a instruit toți angajații implicați în studiu despre măsurile - cheie pentru prevenirea infecției COVID-19 și a furnizat echipamentul de protecție necesar (mănuși de unică folosință, mască de față, dezinfectant). Operatorul de teren a informat respondenții despre măsurile de protecție care sunt luate pentru a preveni infecția cu COVID-19. Operatorul de teren a respectat distanța socială recomandată de OMS (1 m) și a exclus contactul interpersonal. Operatorul de teren a fost echipat cu o mască de față, mănuși de unică folosință și dezinfectant. Atât operatorul de teren, cât și respondenții la studiu au purtat echipament de protecție pe tot parcursul interviului. Interviul a avut loc în aer liber. Operatorul de teren a cerut permisiunea respondentului să completeze chestionarul în curtea clădirii casei / apartamentelor.

### **Introducerea datelor**

Deoarece datele au fost colectate prin intermediul metodei CAPI, această metodă are un avantaj important - chestionarele sunt instantaneu introduse în baza de date. Imediat ce interviuatorul completa răspunsurile, datele erau transferate în baza de date prin Wi-Fi, ceea ce a eliminat costurile introducerii duble și a contribuit la reducerea greșelilor.

### **i.2.3 Analiza datelor**

Datele colectate au fost analizate în funcție de natura lor, cu specificarea tipului de date prezentate - discuții în grup sau sondaj. Datele incluse în sondaj constituie opiniile celor care au completat chestionarul, iar datele colectate în cadrul focus grupurilor - opiniile menționate de către participanții la discuții. Pentru focus grupuri a fost realizată o analiză narativă. În scopul analizei sondajelor, Magenta Consulting utilizează softul statistic SPSS și produce nu doar rezultate generale pentru fiecare întrebare, dar și cross-taburi cu demografie sau orice alte întrebări, demonstrând corelații/ asocieri cu subiectul de interes.

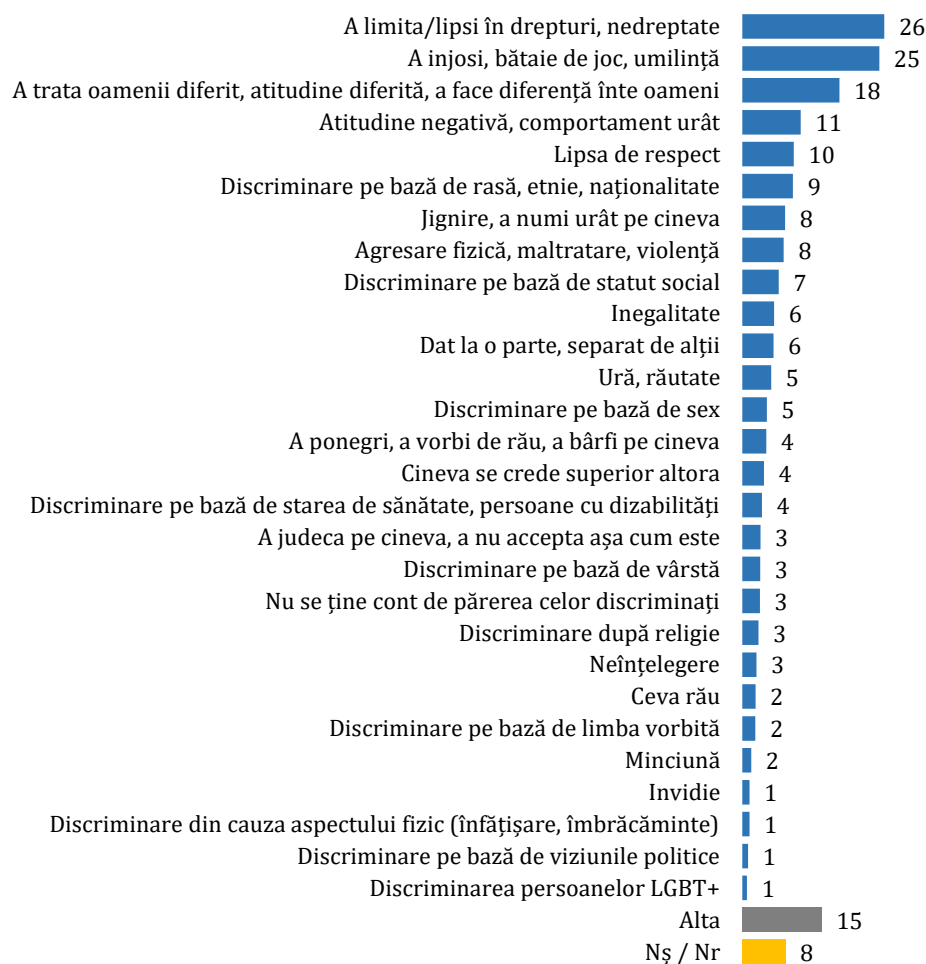
## Capitolul I: PERCEPȚIA POPULAȚIEI GENERALE CU PRIVIRE LA PREGĂTIREA ACTORILOR DIN SECTORUL JUSTIȚIEI PENTRU A FACE FAȚĂ CAZURILOR DE DISCRIMINARE

Acest capitol conține analiza datelor obținute în cadrul sondajului cu populația generală, fiind incluse următoarele aspecte: percepția asupra discriminării, încrederea în unele instituții și încrederea în gestionarea cazurilor de discriminare, notorietatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, confruntarea personală cu discriminarea, sursele de informare.

### Subcapitolul 1.1 Percepția populației generale asupra discriminării

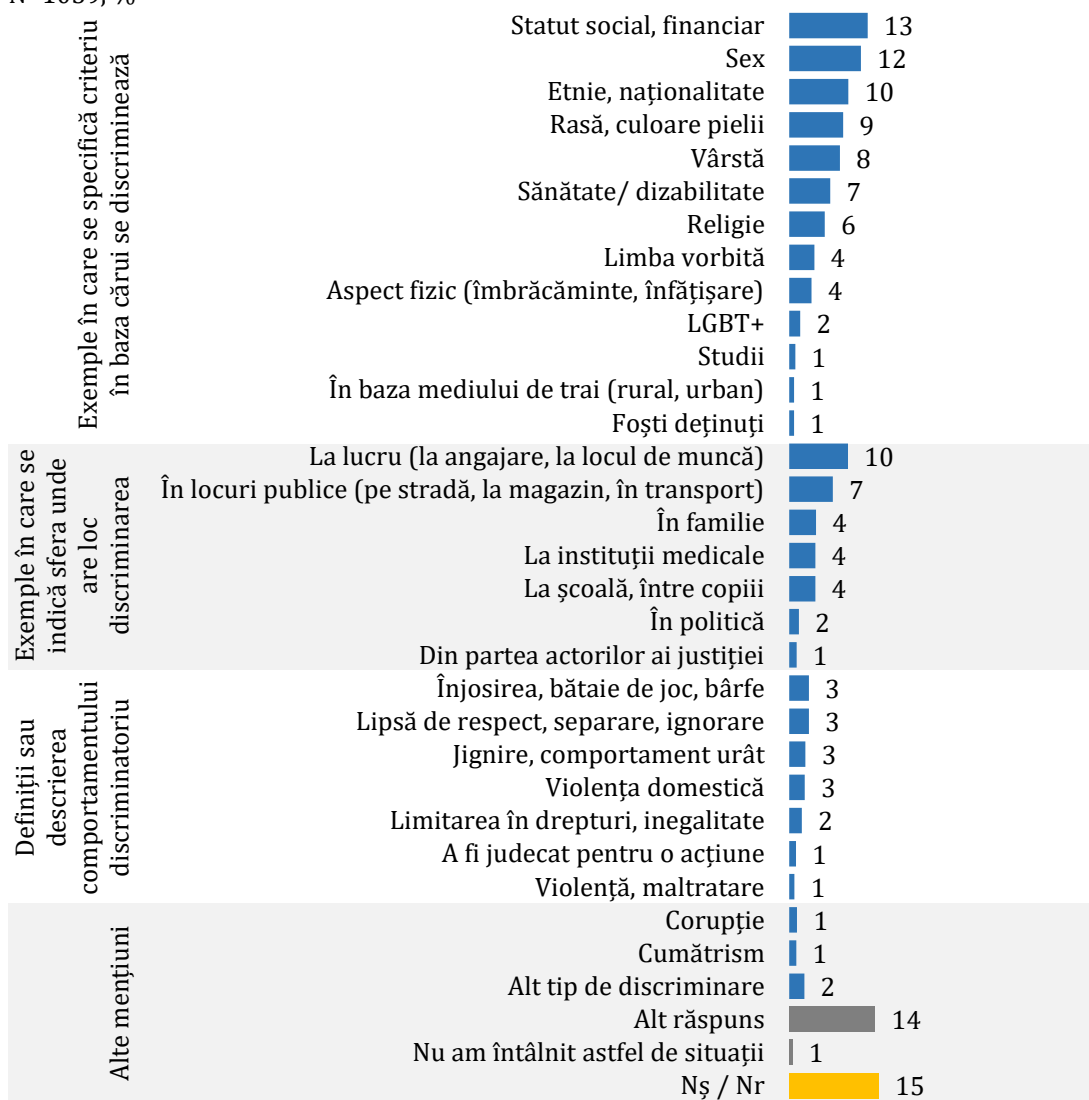
Persoanele intervievate în cadrul sondajului național au fost rugate să ofere o definiție a cuvântului „discriminare”. În mare parte, populația generală este familiarizată cu acest concept. Cel mai des au fost menționate definițiile „a limita/lipsi în drepturi, nedreptate” (26% au indicat acest răspuns), „a înjosi, bătaie de joc, umilință” (25%), „a trata oamenii diferit” (18%).

Figura 1.1.1: Definierea cuvântului discriminare, „Q1. Cum înțelegeți cuvântul „discriminare”? Ce înseamnă? (răspuns liber)”, N=1059, %



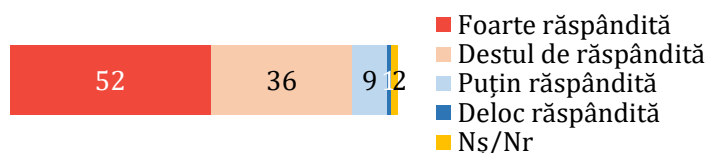
Întrebate să menționeze câteva exemple de discriminare, persoanele intervievate au specificat atât situații care au inclus criteriile în baza cărora se discriminează, cât și sferele unde poate avea loc discriminarea. 13% au afirmat că discriminarea poate avea loc pe bază de statut social sau financiar, 12% - pe bază de sex și 10% - pe bază de etnie sau naționalitate. Totodată, 10% dintre intervievați au declarat că discriminarea are loc și la lucru (angajare sau la locul de muncă).

Figura 1.1.2: Exemple de discriminare, „Q2. Ați putea da câteva exemple de discriminare? (răspuns liber)”, N=1059, %



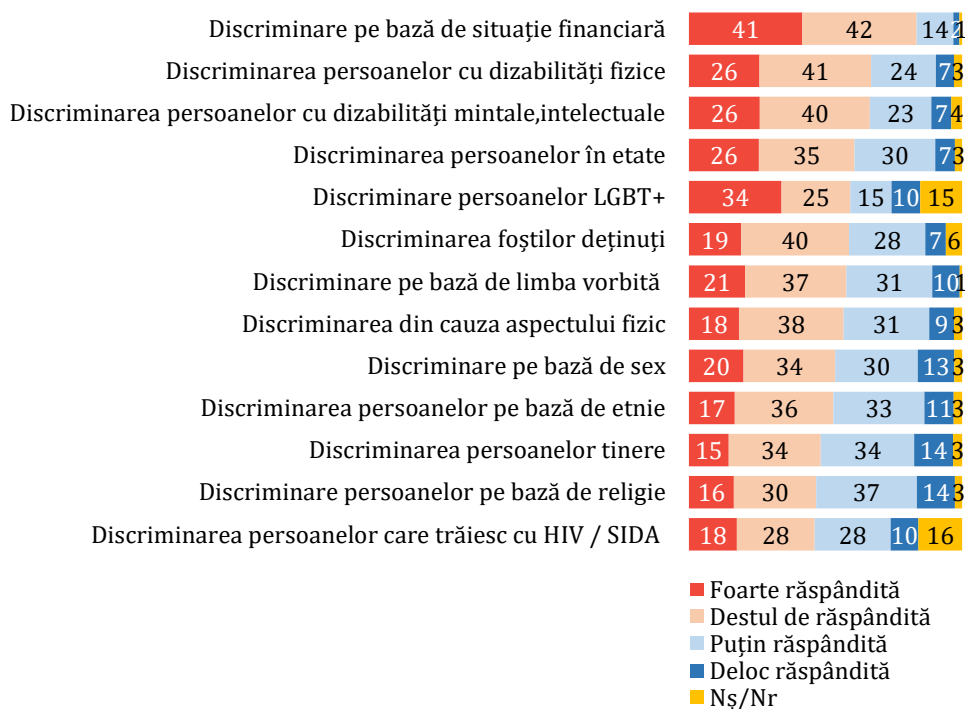
Circa jumătate (52%) dintre respondenți a afirmat că discriminarea este foarte răspândită în Moldova, iar 36% - că aceasta este destul de răspândită.

Figura 1.1.3: Percepția populației generale asupra răspândirii discriminării, în general, în Moldova, „Q3. Cum vi se pare, în general, cât de răspândită este discriminarea în R. Moldova? (un răspuns posibil)”, N=1059, %



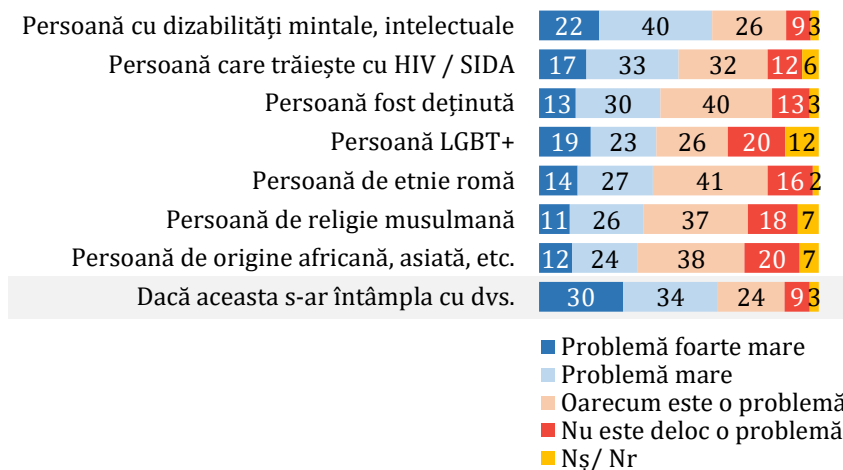
Populația generală interviuată a evaluat cât de răspândite sunt unele tipuri de discriminare în Moldova. În opinia participanților, cele mai răspândite sunt: discriminarea pe bază de situație financiară (41% au declarat că este foarte răspândită, 42% - destul de răspândită), discriminarea persoanelor cu dizabilități fizice și discriminarea persoanelor cu dizabilități mintale și intelectuale.

Figura 1.1.4: Percepția populației generale asupra răspândirii unor tipuri de discriminare în Moldova, „Q4. Mai departe voi numi câteva tipuri de discriminare. Vă rog să-mi spuneți, în opinia dvs., acest tip de discriminare este foarte răspândită, mai degrabă răspândită, puțin răspândită sau deloc răspândită în Moldova? (un răspuns posibil pe rând)”, N=1059, %



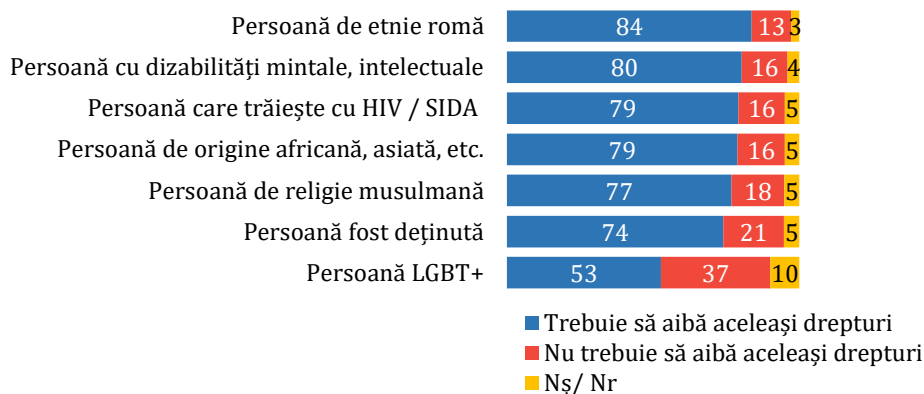
În mare parte, persoanele interviuate nu văd o problemă mare atunci când o persoană dintr-un grup minoritar sau dezavantajat este discriminată. Totodată, 62% susțin că discriminarea persoanelor cu dizabilități mintale/ intelectuale este o problemă mare sau foarte mare, pe când mai puțini respondenți au afirmat același lucru despre discriminarea persoanelor care trăiesc cu HIV/SIDA (50%). Unul din cinci intervieuați a afirmat că discriminarea persoanelor LGBT+ sau persoanelor de origine africană, asiatică etc. nu este deloc o problemă. Concomitent, aproximativ o treime dintre respondenți declară că, dacă s-ar întâmpla să fie tratați diferit sau să le fie refuzat un serviciu, în general, nu ar califica această situație drept o problemă.

Figura 1.1.5: Percepția discriminării unor grupuri drept o problemă, „Q5. În opinia dvs., este sau nu este o problemă atunci când următoarele tipuri de persoane sunt discriminate - când cineva se poartă diferit cu aceste persoane sau când refuză să le ofere un serviciu? (un răspuns posibil per rând)”, N=1059, %



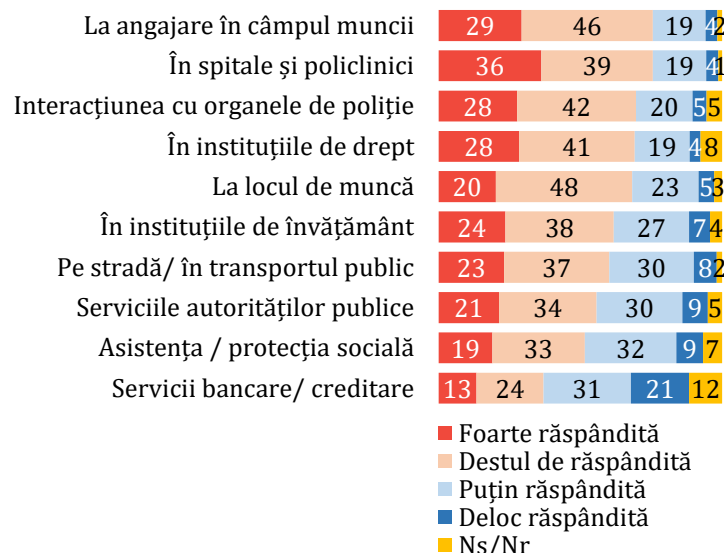
Pentru aproape toate grupurile indicate, majoritatea intervievaților consideră că ele ar trebui să aibă aceleași drepturi. În același timp, fiecare al doilea respondent a afirmat că persoanele LGBT+ ar trebui să aibă aceleași drepturi ca și ceilalți.

Figura 1.1.6: Percepția necesității asigurării drepturilor unor grupuri, „Q6. Voi citi câteva categorii de persoane și vă rog să-mi spuneți pentru fiecare dacă acestea trebuie sau nu trebuie să aibă aceleași drepturi? (un răspuns per rând)”, N=1059, %



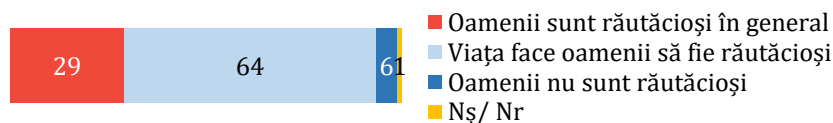
Populația generală intervievată susține că discriminarea este cea mai răspândită la angajarea în câmpul muncii și la interacțiunea cu spitale/ policlinici (câte 75% pentru fiecare segment o consideră foarte sau destul de răspândită).

Figura 1.1.7: Răspândirea discriminării în interacțiune cu unele instituții/sfere, „Q7. În opinia dvs., cât de răspândită este sau nu discriminarea în interacțiune cu următoarele tipuri de instituții / sfere? (un răspuns posibil per rând)”, N=1059, %



64% consideră că afirmația „viața face oamenii să fie răutăcioși” este mai apropiată viziunii lor.

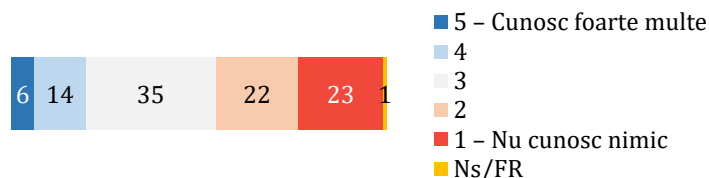
Figura 1.1.8: Percepția despre răutatea oamenilor, „Q8. Care afirmație descrie mai bine punctul dvs. de vedere despre oamenii care sunt răutăcioși? (un răspuns posibil)”, N=1059, %



## Subcapitolul 1.2 Încrederea populației generale în unele instituții și gestionarea cazurilor de discriminare

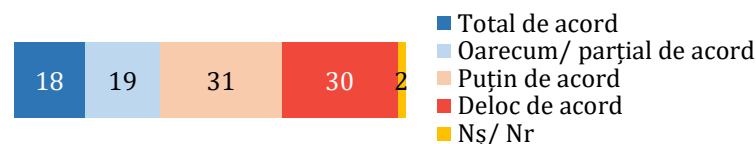
20% dintre respondenți afirmă că ei cunosc multe sau foarte multe despre justiție și modul cum funcționează aceasta, iar 23% nu posedă niciun fel de cunoștințe juridice.

Figura 1.2.1: Aprecierea propriului nivel de cunoștințe juridice, „Q9. Pe o scală de la 1 la 5 (unde 1 – nu cunosc nimic despre justiție și modul cum funcționează aceasta, iar 5 – cunosc foarte multe), cum ați aprecia nivelul dvs. de cunoștințe juridice: (un răspuns posibil)”, N=1059, %



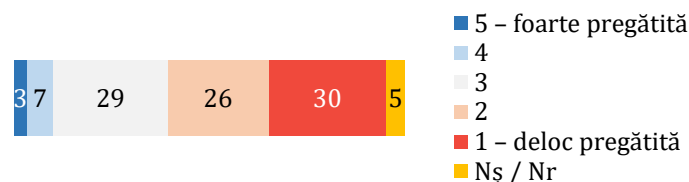
Majoritatea (61%) participanților la sondaj, în general, nu sunt de acord că toți cetățenii din Moldova sunt egali în fața legii.

Figura 1.2.2: Percepția populației generale asupra egalității tuturor cetățenilor din Moldova în fața legii, „Q10. În ce măsură sunteți de acord cu următoarea afirmație: „La moment, toți cetățenii din Republica Moldova sunt egali în fața legii”? (un răspuns posibil)”, N=1059, %



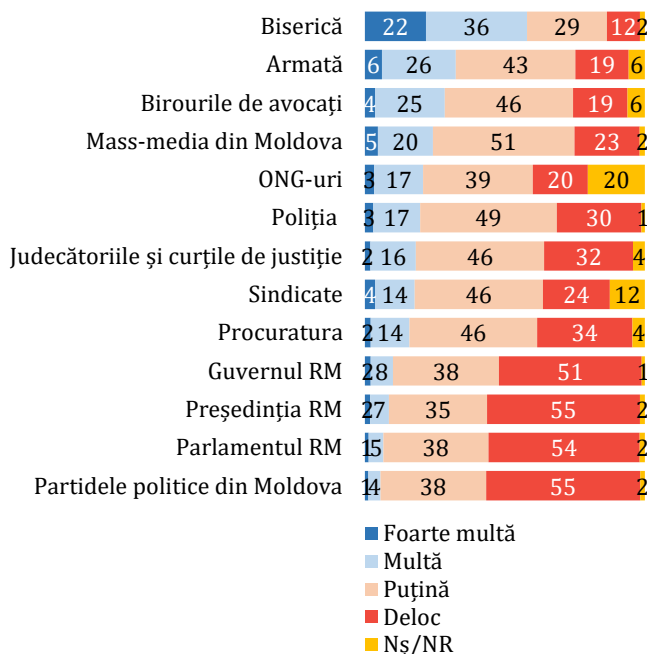
Mai mult de jumătate (56%) dintre intervievați consideră că justiția din Moldova nu este pregătită să facă față cazurilor de discriminare.

Figura 1.2.3: Percepția populației generale asupra măsurii în care justiția din Moldova este pregătită să facă față cazurilor de discriminare, „Q11. În ce măsură considerați că justiția din R. Moldova este pregătită să facă față cazurilor de discriminare? Vă rugăm să apreciați pe o scală de la 1 la 5, unde 1 este „deloc pregătită”, iar 5 – „foarte pregătită” (un răspuns posibil)”, N=1059, %



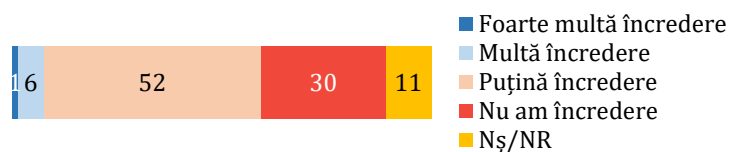
Instituția din Moldova în care respondenții au afirmat că au încredere cel mai mult este biserica – 58% au multă sau foarte multă încredere. Pe lângă aceasta, 32% au încredere în armată, iar 29% - în birourile de avocați. Partidele politice și parlamentul sunt instituțiile în care intervievații au încredere cel mai puțin.

Figura 1.2.4: Măsura în care respondenții au încredere în unele instituții din Moldova, „Q12. În continuare vă voi citi denumirea unor instituții. Vă rog să-mi spuneți în ce măsură aveți încredere în fiecare dintre ele. Vă rog să răspundeți cu: „Foarte multă încredere”, „Multă”, „Puțină” sau „Deloc”. (un răspuns posibil pe rând)”, N=1059, %



O pondere majoritară (82%) dintre participanți are puțină încredere sau deloc nu are încredere în faptul cum sunt gestionate cazurile de discriminare în Moldova.

Figura 1.2.5: Măsura în care respondenții au încredere în faptul cum sunt gestionate cazurile de discriminare în Moldova, „Q13. În ce măsură aveți sau nu încredere de faptul cum sunt gestionate cazurile de discriminare în R. Moldova? (un răspuns posibil)”, N=1059, %

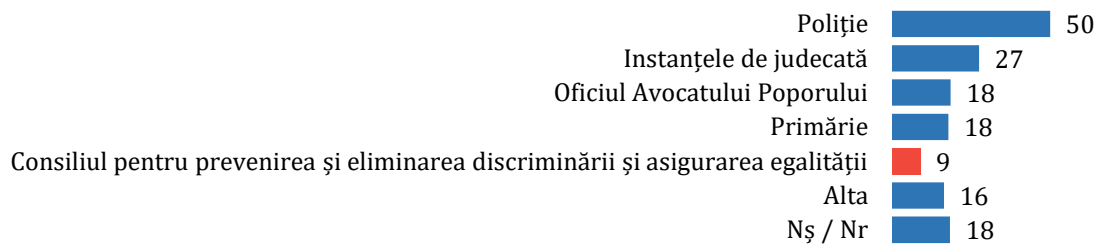


### Subcapitolul 1.3 Notorietatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în rândul populației generale

Participanții la sondaj au fost rugați să numească (spontan, fără oferirea variantelor de răspuns) instituțiile la care se pot adresa persoanele discriminate. 50% au specificat că persoanele discriminate se pot adresa la poliție, iar 27% - că acestea pot apela la instanțele de judecată. 9% au menționat că persoanele care au fost discriminate se pot adresa la Consiliu pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

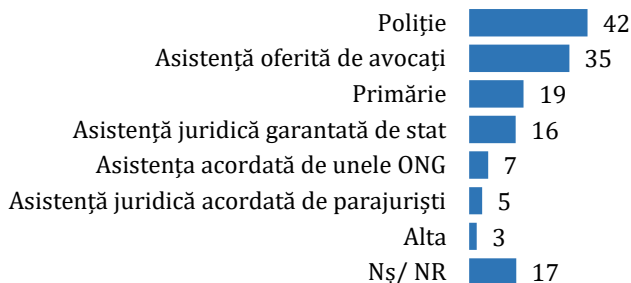


Figura 1.3.1: Instituțiile la care se pot adresa persoanele care au fost discriminate, „Q14. Din ceea ce cunoașteți, unde se pot adresa persoanele care au fost discriminate? (răspuns liber)”, N=1059, %



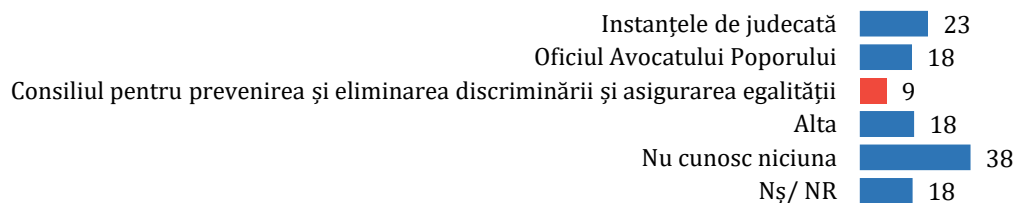
În ceea ce privește cunoștințele despre instituțiile la care se pot adresa persoanele discriminate pentru a primi asistență juridică, 42% dintre intervievați au menționat spontan poliția, iar 35% - asistența oferită de avocați.

Figura 1.3.2: Instituțiile la care se pot adresa persoanele discriminate pentru a primi asistența juridică, „Q15. Din ceea ce cunoașteți, unde se pot adresa persoanele pentru a primi asistență juridică în cazurile de discriminare (când au fost discriminate)? (răspuns liber)”, N=1059, %



Topul organizațiilor care luptă împotriva discriminării, menționate spontan de intervievați: instanțele de judecată (23%), Oficiul Avocatului poporului (18%), Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (9%).

Figura 1.3.3: Cunoștințe despre care organizații luptă împotriva discriminării, „Q16. Ce organizații cunoașteți care luptă împotriva discriminării? Menționați toate despre care ați auzit. (răspuns liber)”, N=1059, %



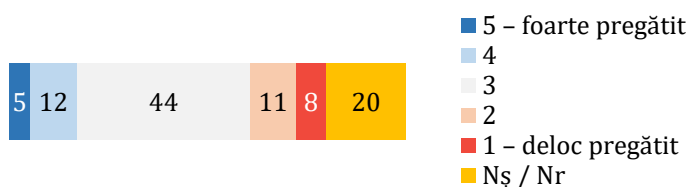
Fiind întrebați dacă au auzit despre această instituție, 21% au afirmat că ei cunosc despre Consiliu pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

Figura 1.3.4: Notorietatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în rândul populației generale, „Q17. Vă rog să-mi spuneți despre care dintre următoarele autorități ați auzit: (un răspuns posibil pe rând)”, N=1059, %



În rândul participanților care au auzit despre Consiliu pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, 17% afirmă că organizația este în general pregătită să facă față cazurilor de discriminare. 19% cred că acesta este puțin sau deloc pregătit. Totodată, 44% au apreciat cu nota 3 nivelul de pregătire al Consiliului pentru a face față cazurilor de discriminare, afirmând că acesta este nici pregătit, nici nepregătit. Fiecare a cincea persoană nu a putut oferi un răspuns la această întrebare.

Figura 1.3.5: Percepția populației generale asupra măsurii în care Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității este pregătit să facă față cazurilor de discriminare, „Q18. În ce măsură considerați că Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității este pregătit să facă față cazurilor de discriminare? Vă rugăm să apreciați pe o scală de la 1 la 5, unde 1 este „deloc pregătit”, iar 5 - „foarte pregătit” (un răspuns posibil)”, N=217, %



#### Subcapitolul 1.4 Confruntarea cu discriminarea în rândul populației generale

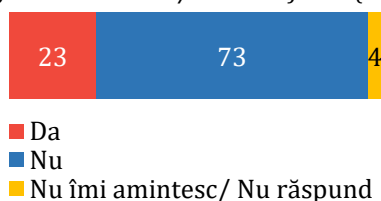
89% dintre respondenți nu au avut de rezolvat o problemă într-o instanță de judecată în 2018-2019.

Figura 1.4.1: Experiența cu rezolvarea unei probleme într-o instanță de judecată în ultimii 2 ani (2018 - 2019), „Q19. Dvs. ați avut în ultimii 2 ani (2018 - 2019) de rezolvat o problemă într-o instanță de judecată, orice tip de problemă, nu doar discriminare? (un răspuns posibil)”, N=1059, %



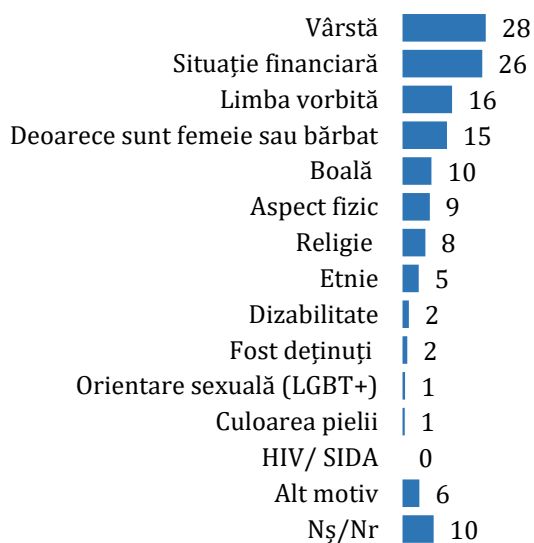
Circa fiecare al patrulea (23%) participant a simțit că a fost tratat diferit sau discriminat în ultimul an.

Figura 1.4.2: Confruntarea respondenților cu discriminare, „Q20. În ultimul an dvs. personal ați simțit că ați fost discriminat / tratat diferit? (un răspuns posibil)”, N=1059, %



În rândul respondenților care au specificat că s-au simțit discriminați, 28% cred că discriminarea a avut loc pe bază de vârstă, iar 26% - pe bază de situație financiară.

Figura 1.4.3: Criteriile în baza cărora respondenții simt că au fost discriminați, în rândul respondenților care s-au simțit discriminați, „Q21. Din ce motiv credeți / simțiți că ați fost discriminat (sau s-au purtat diferit cu dvs.)? (răspuns multiplu posibil)”, N=246, %



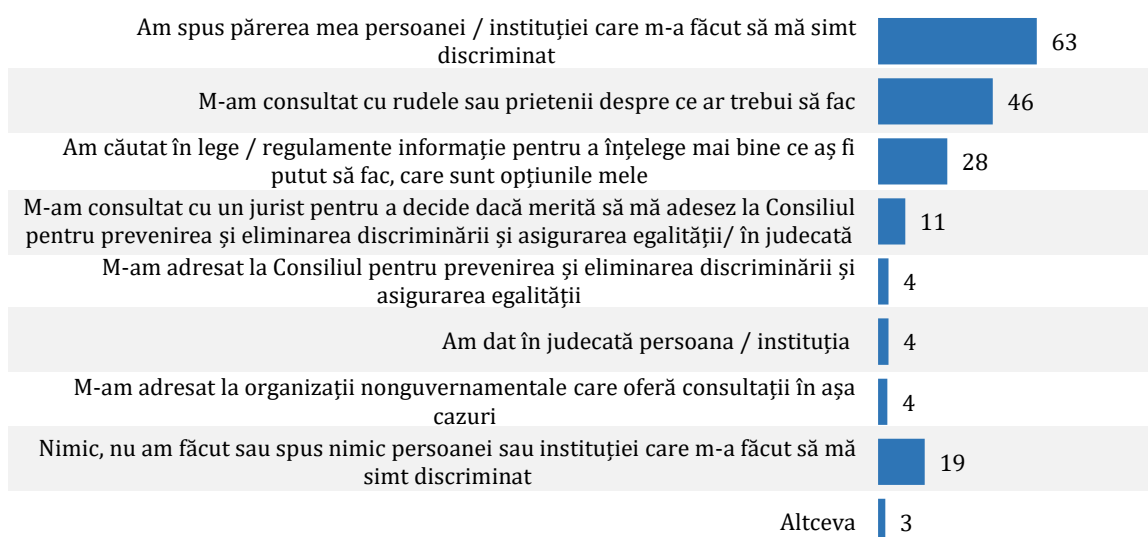
Cel mai frecvent, contextele în care respondenții s-au simțit discriminați au fost: la locul de muncă (29%) și pe stradă/ în transport public (27%). Totodată, în topul contextelor de discriminare se încadrează instituțiile medicale (23%), angajarea în câmpul muncii (20%).

Figura 1.4.4: Contextul/sfera în care respondenții s-au simțit discriminați, în rândul respondenților care s-au simțit discriminați, „Q22. Unde sau în ce context v-ați simțit discriminat? (răspuns multiplu posibil)”, N=246, %



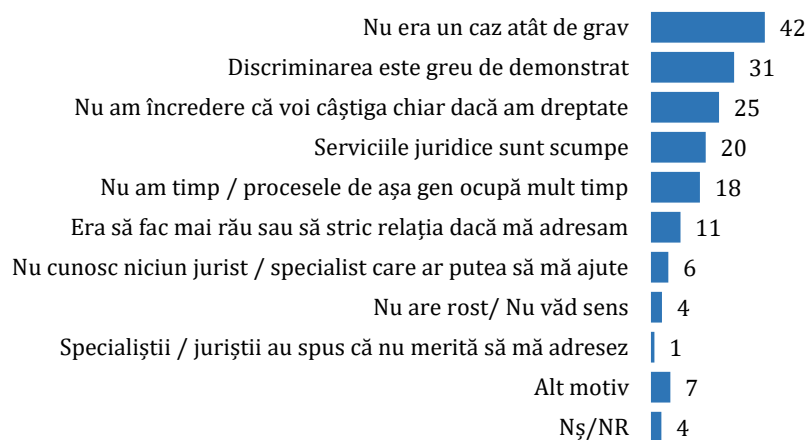
Majoritatea (63%) respondenților discriminați a afirmat că și-a expus părerea persoanei/instituției care a făcut-o să se simtă discriminată. 46% au specificat că s-au consultat cu rudele sau prietenii despre ceea ce ar fi trebuit să facă în situația de discriminare. În același timp, 19% au remarcat că nu au întreprins nimic după ce s-au simțit discriminați.

Figura 1.4.5: Acțiunile întreprinse de respondenți după ce s-au simțit discriminați, în rândul respondenților care s-au simțit discriminați, „Q23. Care dintre aceste acțiuni le-ați întreprins după ce v-ați simțit discriminat(ă)? (un răspuns per rând)”, N=246, %



Persoanele discriminate care nu au dat în judecată sau nu s-au adresat Consiliului au fost întrebat despre motivul pentru care nu au acționat. Cel mai des, respondenții au afirmat că nu era un caz atât de grav ca să se adreseze după asistența Consiliului sau să dea în judecată (42%).

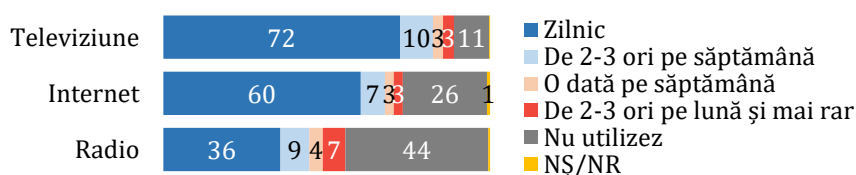
Figura 1.4.6: Motivele pentru care respondenții nu au dat în judecată/ nu s-au adresat Consiliului când s-au simțit discriminați, „Q24. Ați putea să-mi spuneți din ce motiv nu ați dat în judecată / nu v-ați adresat la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității împotriva persoanei sau instituției care va făcut să vă simțiți discriminat? (răspuns multiplu)”, N=214, %



### Subcapitolul 1.5 Surse de informare a populației generale

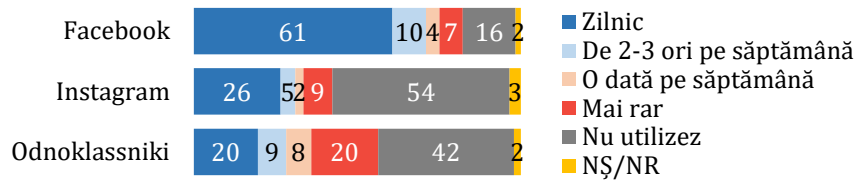
Majoritatea respondenților utilizează zilnic TV (72%) și internetul (60%).

Figura 1.5.1: Frecvența de utilizare a surselor de informare, „Q25. Vă rugăm să indicați cât de des Dvs. utilizați următoarele surse de informare? (un răspuns posibil per rând)”, N=1059, %



În rândul respondenților-utilizatori de internet, o pondere majoritară (61%) accesează zilnic site-ul Facebook, iar 26% au afirmat că utilizează Instagram-ul cu aceeași frecvență.

Figura 1.5.2: Frecvența utilizării unor site-uri, în rândul respondenților care utilizează internetul, „Q26. Vă rog să indicați cât de des Dvs. accesați următoarele site-uri / surse? (un răspuns posibil per rând)”, N=777, %



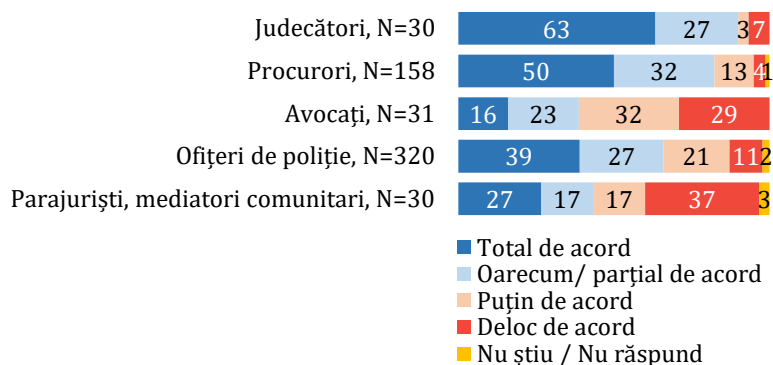
## Capitolul II: PERCEPȚIA SPECIALIȘTILOR CU PRIVIRE LA PREGĂTIREA ACTORILOR DIN SECTORUL JUSTIȚIEI ȘI A CONSILIULUI PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII PENTRU A FACE FAȚĂ CAZURILOR DE DISCRIMINARE

Acest capitol conține analiza datelor obținute în cadrul sondajului online și focus grupurilor cu specialiștii din sectorul justiției. Sunt acoperite aspecte, precum: percepția asupra discriminării, opinia despre discriminarea în interacțiunea cu actorii din justiție, cazuri de discriminare, opinia despre activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

### Subcapitolul 2.1 Percepția specialiștilor asupra discriminării

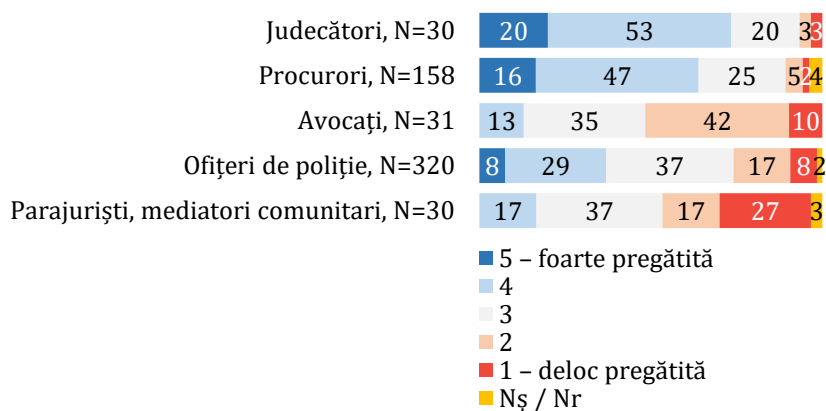
În cadrul sondajului online, specialiștii intervievați au indicat păreri diferite despre egalitatea tuturor cetățenilor din Moldova în fața legii. 90% dintre judecători sunt total sau parțial de acord cu afirmația despre egalitatea cetățenilor în fața legii. Spre deosebire de aceștia, 39% dintre avocați susțin, în general, că, la moment, toți cetățenii din Moldova sunt egali în fața legii.

Figura 2.1.1: Percepția specialiștilor asupra egalității tuturor cetățenilor din Moldova în fața legii, „Q1. În ce măsură sunteți de acord cu următoarea afirmație: „La moment, toți cetățenii din Republica Moldova sunt egali în fața legii”? (un răspuns posibil)”, N=569, %



În ceea ce privește măsura în care justiția în Moldova este pregătită să facă față cazurilor de discriminare, majoritatea judecătorilor (73%) și procurorilor (63%) intervievați afirmă că justiția este, în general, pregătită pentru aceste cazuri. 13% dintre avocați și 17% dintre para-juriști, mediatori comunitari au evaluat la fel pregătirea justiției pentru a aborda cazurile de discriminare.

Figura 2.1.2: Percepția specialiștilor asupra măsurii în care justiția din Moldova este pregătită să facă față cazurilor de discriminare, „Q2. În ce măsură considerați că Justiția din R. Moldova este pregătită să facă față cazurilor de discriminare? Vă rugăm să apreciați pe o scală de la 1 la 5, unde 1 este „deloc pregătită”, iar 5 – „foarte pregătită” (un răspuns posibil)”, N=569, %



În opinia para-juriștilor, mediatorilor comunitari (84%) și procurorilor (48%) discriminarea persoanelor LGBT+ este cea mai răspândită în Moldova. Avocații intervievați (93%) susțin că persoanele cu dizabilități mintale și intelectuale sunt discriminate cel mai mult. 60% dintre ofițeri de poliție au indicat că discriminarea pe bază de situație financiară este foarte sau destul de răspândită. În general, judecătorii și procurorii au afirmat într-o măsură mai mică decât alte categorii de specialiști intervievați că tipurile de discriminare prezentate sunt foarte sau destul de răspândite.

Figura 2.1.3: Percepția specialiștilor asupra răspândirii unor tipuri de discriminare în Moldova, „Q3. Mai departe voi numi câteva tipuri de discriminare. Vă rog să-mi spuneți, în opinia dvs., acest tip de discriminare este foarte răspândită, mai degrabă răspândită, puțin răspândită sau deloc răspândită în Moldova? (un răspuns posibil pe rând)”, N=569, %

Discriminarea	Judecători, N=30	Procurori, N=158	Avocați, N=31	Ofițeri de poliție, N=320	Para-juriști, mediatori comunitari, N=30
...persoanelor LGBT+	10 20 37 30 3	24 24 23 19 10	52 26 10 10	32 23 18 15 12	47 37 10 7
...pe bază de situație financiară	7 23 37 33	6 31 35 25 4	29 45 23 3	22 38 27 9 5	27 50 17 3
...foștilor deținuți	3 33 30 33	6 26 42 20 6	23 52 16 6 3	11 29 36 15 8	40 40 20
...persoanelor cu dizabilități mintale, intelectuale	7 23 37 33	10 20 39 25 7	48 45 3	12 27 35 19 7	20 47 33
...persoanelor cu dizabilități fizice	3 30 40 27	6 21 41 28 4	32 42 19 3 3	9 27 36 23 6	30 37 27 7
...pe bază de limba vorbită	7 37 53	14 37 41 4	26 45 23 6	10 28 38 19 5	17 33 37 13
...persoanelor care trăiesc cu HIV / SIDA	10 13 40 27 10	7 16 32 28 17	42 23 19 13	7 25 28 24 17	40 23 23 13
...persoanelor pe bază de etnie	10 43 43	16 37 39 4	19 55 19 6	6 24 43 20 7	27 37 30 3
...din cauza aspectului fizic	7 43 47	18 32 39 8	10 42 32 6 10	6 22 40 25 7	20 37 37 3
...pe bază de sex	20 30 47	13 32 49 2	16 39 39 6	5 23 36 29 6 3	53 37 7
...persoanelor în etate	23 37 37	16 33 43 5	16 45 26 6 6	6 19 42 28 5 3	33 53 7 3
...persoanelor pe bază de religie	10 40 43 3	26 39 47 6	10 42 26 13 10	16 42 33 6	27 53 17 3
...persoanelor tinere	17 17 63	8 30 54 6	10 23 48 16 3	14 41 34 6 7	23 50 17 3

■ Foarte răspândită  
■ Destul de răspândită  
■ Puțin răspândită  
■ Deloc răspândită  
■ Nș/Nr

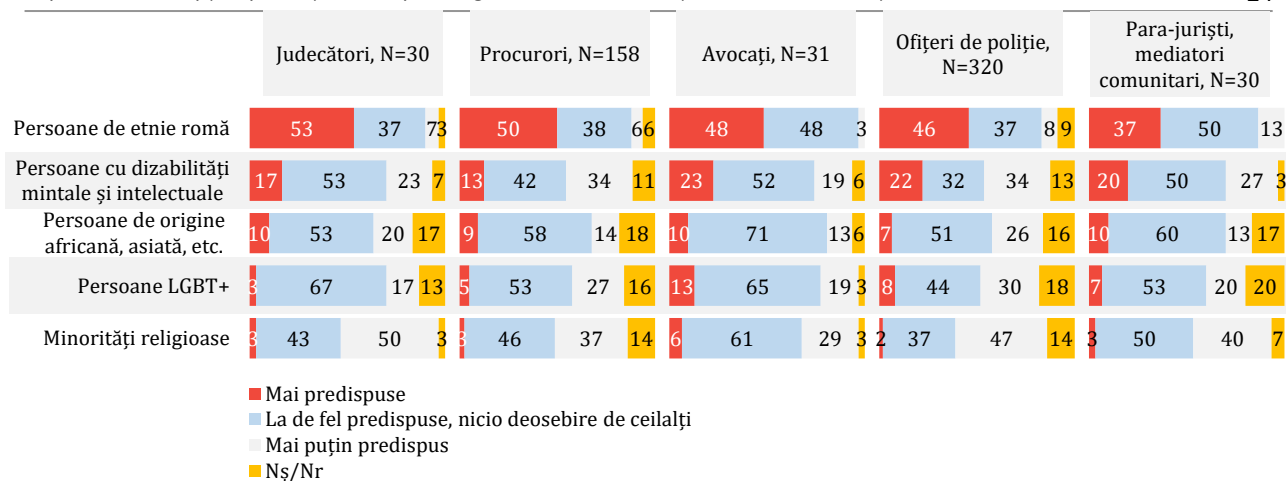
Etnia romă au fost considerată de specialiștii care au participat în sondaj drept cea mai discriminată etnie în Moldova.

Figura 2.1.4: Cea mai discriminată etnie în opinia specialiștilor, „Q4. În opinia dvs., care etnie este cel mai discriminată în Republica Moldova? (răspuns liber)”, N=569, %

	Judecători, N=30	Procurori, N=158	Avocați, N=31	Ofițeri de poliție, N=320	Para-juriști, mediatori comunitari, N=30
Romii	60	51	71	53	70
Rușii	0	2	6	4	3
Moldovenii	3	1	0	3	0
Românii	3	4	6	1	0
Găgăuzii	3	0	0	2	0
Evreii	0	0	0	1	0
Altă grupă etnică	3	0	3	1	0
Alt grup, decât etnic/ Alt răspuns	13	9	6	11	13
Nu sunt	3	16	0	8	0
Nș/ NR	10	16	6	15	13

Circa jumătate dintre judecătorii (53%), procurorii (50%) și avocații intervievați (48%), dar și 46% dintre ofițerii de poliție susțin că persoanele de etnie romă sunt mai predispuse decât ceilalți să fie în conflict cu legea. Totodată, 37% dintre para-juriști, mediatori comunitari au afirmat același lucru. Persoanele cu dizabilități mintale și intelectuale sunt considerate drept mai predispuse să fie în conflict cu legea de către aproximativ o pătrime dintre avocați (23%) și ofițeri de poliție (22%).

Figura 2.1.5: Predispunerea unor grupuri de persoane să fie în conflict cu legea, „Q5. Cum vă pare, următoarele grupuri de persoane sunt mai predispuse, la fel de predispuse sau mai puțin predispuse decât ceilalți să comită infracțiuni sau să fie în conflict cu legea? (un răspuns posibil pe rând)”, N=569, %



### Pregătirea justiției pentru a face față cazurilor de discriminare

În cadrul discuțiilor în grup, specialiștii au expus opinii diferite referitor la pregătirea justiției din Republica Moldova pentru a face față cazurilor de discriminare.

Judecătorii, procurorii și ofițerii de poliție consideră că justiția este pregătită pentru a face față cazurilor de discriminare, invocând următoarele motive:

- Legislația corespunde prevederilor europene și este un cadru normativ bun;
- Există regulamente eficiente care pot fi personalizate în beneficiul victimei;
- Pregătire eficientă în cadrul instruirilor efectuate la subiectul discriminării;
- Similitudinea cazurilor de discriminare cu alte infracțiuni investigate zi de zi;
- Cunoașterea teoretică a tratatelor europene și aplicarea acestora;
- Existența Coaliției pentru Incluziune și Nediscriminare.

În cadrul discuției cu reprezentanții ONG-urilor a fost expusă părerea că justiția este parțial pregătită să facă față cazurilor de discriminare, din motivul că au loc situații de discriminare, deși sunt organizate instruirii legate de discriminare. La fel, a fost expusă opinia că succesul unui caz de discriminare depinde de cât de bine este pregătit avocatul implicat în caz să explice judecătorului existența discriminării, întrucât deseori avocații sunt cei care instruiesc judecătorii cu referire la discriminare.

Avocații susțin că justiția nu este suficient de pregătită să facă față cazurilor de discriminare – „nu putem spune că sistemul este gata să abordeze, să facă față acestor standarde, întrucât însăși societatea nu este gata, dar justiția este un fel de oglindă al societății” (*avocații*).

În opinia para-juriștilor și mediatorilor comunitari, justiția din Moldova nu este pregătită să facă față cazurilor de discriminare. O para-juristă susține că instanțele de judecată încă nu pot delimita un caz de discriminare de alt tip de încălcare/abuz, motivul pentru această situație fiind instruirea și/sau experiența insuficientă. Mediatorii au indicat că demonstrarea discriminării este dificilă din cauza necesității probelor. Și chiar dacă discriminarea este demonstrată, nu sunt luate măsuri de a sancționa persoana care a discriminat.

Mediatorii comunitari au expus opinia că actorii justiției nu cunosc specificul comunității de romi – nu se asigură traducerea în limba romani și înșiși actorii justiției au un comportament discriminatoriu față de persoanele rome.

O altă problemă menționată de reprezentanții ONG-urilor este că suma prejudiciilor în cazuri de discriminare este mică și nu reflectă prejudiciu efectiv suportat, suferința persoanelor discriminate.

Totodată, s-a consemnat opinia că în Moldova există specialiști din domeniul justiției care au o pregătire bună în domeniul nediscriminării. În acest sens, un avocat intervievat a menționat un exemplu în care judecătorii care examinau un caz tangențial, legat de discriminare, erau pregătiți bine la acest subiect.

### Răspândirea discriminării în Moldova

Specialiștii care au participat la discuții sunt de opinia că discriminarea este răspândită în Moldova în toate domeniile, dar și la nivel de stat. Motivul numit pentru aceasta este că persoanele nu cunosc că discursurile, atitudinea și comportamentul pe care le au sunt discriminatorii („inegalitatea este în capul mesei în Moldova”, *reprezentanții ONG-urilor*). Reprezentanții ONG-urilor susțin că unele figuri



publice și politice aleg în mod conștient un discurs discriminatoriu pentru a obține rezultate scontate. Totodată, s-a expus părerea că autoritățile, instituțiile publice, mass-media discriminează indirect, și această formă este mai greu de perceput și de demonstrat („îmbracă mai multe forme ascunse această discriminare și noi o luăm ca atare; [...] anumite abuzuri noi le luăm drept imperfecțiune de lege”, *avocații*).

Specialiștii consideră că cele mai răspândite criterii de discriminare sunt:

- Sex;
- Etnie;
- Dizabilitate;
- Rasă;
- Orientare sexuală și identitate de gen;
- Religie;
- Statut socio-economic;
- Limba vorbită.

Iar cele mai răspândite forme de discriminare, numite de reprezentanții ONG-urilor, sunt:

- Instigarea la ură;
- Hărțuirea;
- Lipsa acomodării rezonabile a persoanelor cu dizabilități;
- Violența domestică față de femei;
- Violența sexuală.

Mediatorii comunitari au afirmat că romii sunt discriminați în toate sferile, inclusiv servicii publice, sistemul medical, sistemul de educație, viața socială. O mediatoare comunitară a specificat că discriminarea romilor la angajarea în câmpul muncii este cea mai răspândită – „dacă un angajator aude că [candidatul la angajare] este rom, nu vrea să-l ia la lucru. Chiar și Agenția pentru ocuparea forței de muncă spune – noi nu vrem romi, nu ne dați romi. [Persoanele rome] rămân șomeri și nu sunt încadrați în câmpul muncii” (*mediatori comunitari*).

O opinie enunțată în discuția cu mediatorii comunitari este că ar trebui să fie încheiate acorduri dintre Asociația mediatorilor comunitari și instituțiile de stat responsabile pentru nediscriminare, cu scopul de a soluționa împreună cazurile de discriminare. Totodată, un mediator comunitar și-a expus părerea că organizațiile internaționale nu specifică în programul de lucru activități direcționate spre susținerea comunității de romi.

### **Predispunerea unor grupuri de persoane de a fi în conflict cu legea**

În cadrul discuțiilor, mai mulți participanți au afirmat că nu există niște criterii care ar determina grupurile de persoane mai predispuse să comită anumite infracțiuni. La fel, s-a expus părerea că generalizarea, precum că un grup este mai predispus să comită infracțiuni este incorectă și discriminatorie.

Totodată, specialiștii susțin că următoarele persoane ar avea un risc mai sporit să fie în conflict cu legea:

- Persoane din grupuri economic vulnerabile – care comit infracțiuni pentru „o bucată de pâine”;
- Adolescenții, în special cu părinți absenți sau plecați peste hotare - „adolescenții sunt mai predispuși spre încălcarea normelor, pentru că asta este specific vârstei, de a încălca normele și de a protesta împotriva normelor existente” (reprezentanți ONG).
- Persoane din familii cu violență domestică;
- Persoane cu un nivel scăzut de educație;
- Consumatori de alcool;
- Consumatori de droguri;
- Persoanele care în trecut au fost în conflict cu legea;
- Persoane care cunosc puțin despre consecințele juridice ale acțiunilor sale;
- Persoane care nu sunt angajate în câmpul muncii;
- Persoane de etnie romă – un ofițer de poliție a indicat că aceste persoane ar fi mai predispuse să fie în conflict cu legea;
- Persoane cu statut socioeconomic înalt – unii avocați au menționat că această categorie poate să săvârșească cele mai grave infracțiuni, deoarece „potențialul lor de plată și cunoștințele pe care le au în diferite structuri le permit să scape de pedeapsă”.

## Subcapitolul 2.2 Opinia specialiștilor despre discriminarea în interacțiunea cu actorii din sectorul justiției

Specialiștii care au participat la sondaj consideră că poliția este instituția din sectorul justiției în cadrul căreia este cel mai răspândită discriminarea. În același timp, majoritatea avocaților și jumătate dintre para-juriști, mediatorii comunitari au afirmat că discriminarea este, în general, întâlnită în rândul procurorilor.

Figura 2.2.1: Răspândirea discriminării la instituțiile/actorii din sectorul justiției, „Q6. În opinia dvs., cât de răspândită este discriminarea la următoarele instituții/ actori din sectorul justiției? (un răspuns pe rând)”, N=569, %

	Judecători, N=30				Procurori, N=158				Avocați, N=31				Ofițeri de poliție, N=320				Para-juriști, mediatorii comunitari, N=30					
Poliția	20	30	33	17	4	15	32	37	12	39	42	16	3	11	18	34	27	10	27	30	33	37
Avocați	13	23	47	17	16	37	41	16	8	13	19	52	13	5	16	32	26	21	10	27	43	10
Procurori	7	30	47	17	27	30	54	8	8	26	39	19	13	11	16	32	22	19	10	40	37	10
Judecători	7	27	60	7	35	32	45	16	16	13	32	39	13	10	14	32	25	19	40	43	3	13
Angajații judecătorilor	3	27	60	10	25	30	45	18	18	13	26	42	10	7	13	37	23	20	10	30	47	7
	Foarte răspândită				Destul de răspândită				Puțin răspândită				Deloc răspândită				Nș/Nr					

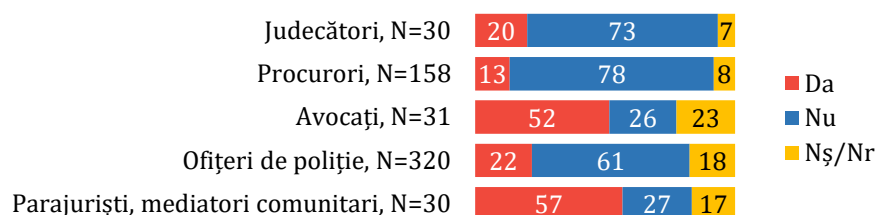
Majoritatea avocaților, para-juriștilor și a mediatorilor comunitari consideră că lipsa grupului sanitar adaptat, lipsa asistenței/ serviciilor acomodate și accesul în clădiri, în săli pentru persoanele cu dizabilități sunt aspecte prin care are loc discriminarea în sectorul justiției. Circa fiecare al doilea judecător și procuror afirmă același lucru despre lipsa grupului sanitar adaptat și lipsa asistenței acomodate pentru persoanele cu dizabilități. Totodată, 67% dintre para-juriști, mediatorii comunitari, 52% dintre avocați și 37% dintre ofițeri de poliție sunt de opinia că atitudinea negativă față de anumite persoane din grupuri minoritare sau dezavantajate la fel are loc în sectorul justiției.

Figura 2.2.2: Aspecte prin care are loc discriminarea în sectorul justiției, „Q7. În ce aspecte credeți că are loc discriminarea în sectorul justiției? (răspuns multiplu)”, N=569, %

	Judecători, N=30	Procurori, N=158	Avocați, N=31	Ofițeri de poliție, N=320	Para-juriști, mediatorii comunitari, N=30
Lipsa grupului sanitar adaptat pentru persoane cu dizabilități	53	48	74	34	67
Lipsa asistenței sau serviciilor acomodate persoanelor cu dizabilități	47	50	74	33	60
Accesul în clădire, săli pentru persoanele cu dizabilități	43	43	71	35	67
Atitudinea negativă față de anumite persoane din grupuri minoritare/ dezavantajate	20	20	52	37	67
Accesul la informație în limba nativă a părților implicate în sectorul justiției	20	21	29	20	40
Ignorarea/ respingerea cererilor, adresărilor persoanelor dezavantajate	7	9	35	18	47
Respingerea cererilor/ adresărilor persoanelor din grupurile minoritare lingvistice	7	6	16	8	30
Alta	7	4	6	3	0
Nș/Nr	20	20	3	23	13

Mai mult de jumătate dintre avocații și para-juriștii, mediatorii comunitari intervievați a afirmat că a observat situații în care actorii din justiție se comportă diferit cu un anumit grup de persoane.

Figura 2.2.3: Existența situațiilor în care actorii din justiție să se comporte diferit cu un anumit grup de persoane, „Q8. Ați observat situații în care actorii din justiție (judecători, avocați, poliția etc.) să se comporte într-un mod diferit cu un anumit grup de persoane în procesul de lucru - în timpul arestului, ședinței de judecată etc.?” (un răspuns posibil)”, N=569, %



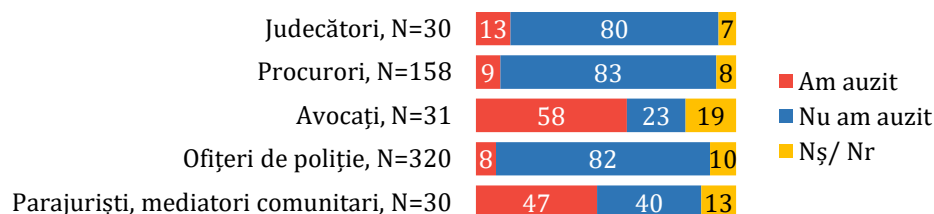
Respondenții care au specificat că au observat situații de comportament diferit față de anumite grupuri de persoane au fost rugați să indice grupul față de care comportamentul era diferit. 21% dintre ofițerii de poliție au afirmat că au observat situații în care actorii din justiție au avut un comportament diferit în procesul de lucru cu persoanele de etnie romă.

Figura 2.2.4: Grupurile față de care actorii din justiție s-au comportat diferit, „Q9. Vă rugăm să indicați față de care grup ați observat că actorii din justiție s-au comportat diferit în procesul de lucru? (răspuns liber)”, N=130

	Judecători, N=6*	Procurori, N=21*	Avocați, N=16*	Ofițeri de poliție, N=70	Para-juriști, mediatori comunitari, N=17*
Persoane de etnie romă	17	24	31	21	24
Alți actori ai justiției	0	10	6	17	6
Persoanele ex-deținuți / Persoane bănuite	0	24	6	7	18
Persoane cu statut economic scăzut (sărace)	0	0	19	11	12
Persoane social vulnerabile	0	10	0	11	6
Persoane cu statut socio-economic înalt (bogate, influente)	0	14	13	4	0
Persoane cu dizabilități	0	0	13	7	0
Persoane în etate	17	5	0	6	6
Persoane LGBT+	0	10	0	4	0
Persoane consumatoare de droguri	0	0	0	0	24
Victime violenței în familie	33	0	6	0	6
Persoane din străinătate	0	5	6	1	0
Persoane vorbitoare de altă limbă	0	0	0	4	0
Persoane fără adăpost	0	5	0	3	0
Femei	17	0	6	0	0
Persoane cu anumite boli (HIV/SIDA, tuberculoză)	0	0	6	1	0
Alta	17	19	6	6	12
Nș / Nr	33	0	6	21	0

58% dintre avocați și 47% dintre para-juriști, mediatori comunitari au menționat că au auzit despre cazuri în care poliția s-a abținut de la implicare sau s-a implicat cu întârziere în situații când victima era dintr-un grup minoritar sau dezavantajat.

Figura 2.2.5: Existența cazurilor în care poliția să se abțină de la implicare sau se implice cu întârziere în situații unde victima era dintr-un grup minoritar sau dezavantajat, „Q10. Ați auzit de cazuri în care poliția să se abțină de la implicare sau să se implice cu întârziere în situații unde victima era o persoană dintr-un grup minoritar sau dezavantajat? (un răspuns posibil)”, N=569, %



Respondenții care au auzit despre cazuri în care poliția s-a abținut de la implicare au fost rugați să indice grupul din care făcea parte victima. Cele mai multe mențiuni au fost cu referire la persoanele de etnie romă.

Figura 2.2.6: Grupurile din care era victima în cazurile când poliția s-a abținut de la implicare sau s-a implicat cu întârziere, „Q11. Vă rugăm să indicați din care grup minoritar sau dezavantajat era victima în cazurile în care poliția s-a abținut de la implicare sau s-a implicat cu întârziere? (răspuns liber)”, număr de mențiuni

	Judecători	Procurori	Avocați	Ofițeri de poliție	Para-juriști, mediatori comunitari
<b>N total</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>14</b>
Persoane de etnie romă	0	8	7	8	3
Victime violenței în familie	0	1	5	4	5
Persoane social vulnerabile	1	1	0	4	2
Persoane cu statut economic scăzut (sărace)	0	0	3	3	0
Persoane LGBT+	0	2	2	1	0
Persoane cu dizabilități	1	2	1	1	0
Femei	0	1	3	0	0
Persoane în etate	1	1	1	1	0
Persoane cu anumite boli (HIV/SIDA, tuberculoză)	0	0	1	0	2
Persoane consumatoare de droguri	0	0	0	0	3
Persoanele ex-deținuți / bănuite	0	1	1	1	0
Alta	0	2	1	2	2
Nș / Nr	2	0	1	5	0

### Opinia specialiștilor despre răspândirea discriminării în instituțiile/actorii din justiție

#### Poliția

În mare parte, specialiștii au menționat că poliția este instituția unde discriminarea este cea mai răspândită. Discriminarea este manifestată față de anumite grupuri:

- Discriminarea femeilor-victime ale violenței în familie - au fost descrise situații în care poliția era chemată în cazuri de violență în familie, iar polițistul de sector i-a propus victimei (femeii) să se împacă cu agresorul și a întrebato ce a făcut ea ca să fie bătută. La fel, i-a recomandat cum să se comporte în viitor ca să nu-și provoace soțul să fie agresor („să mai taci, să mai rabzi” (*para-juriști*));
- Discriminarea femeilor la volan din partea ofițerilor poliției rutiere, conduita neprofesională la examenul de șoferie;
- Atitudine diferită pentru persoanele cu venituri înalte, față de persoanele din grupuri sociale vulnerabile – „dacă omul e mai sărăcuț, mai obișnuit de soartă, poate consumă băuturi alcoolice – dacă i s-a întâmplat ceva, atitudinea față de el [este mai puțin interesată], se lucrează mai mult pe împăcare – poate vă împăcați, poate vorbiți, lăsați, ce vă trebuie. [...] Dacă e vorba despre un om bogat, atunci polițistul aleargă în cruce pentru a descoperi cazul” (*para-juriști*);
- Atitudini discriminatorii față de persoanele romi – unii ofițeri de poliție au o atitudine discriminatorie față de romi și persoanele romi sunt bănuite de poliție în primul rând atunci când are loc o încălcare/infrațiune. A fost expusă situația în care 2 tineri minori de etnie romă au fost reținuți/ chestionați de poliție, fără prezența sau invitarea unui reprezentant legal pentru minori. Mediatoarea comunitară a specificat că a intervenit cu demersuri/solicitări pentru a reprezenta tinerii reținuți, deși poliția nu cunoștea că mediatorul comunitar poate reprezenta tinerii sau că aceasta se poate adresa la PromoLEX sau Procuratură („[poliția s-a mirat:] de unde cunoașteți așa de multe legi?”, *mediatori comunitari*);

Un motiv menționat pentru răspândirea discriminării în rândul poliției este că numărul angajaților este mare, însă instruirea este insuficientă. De asemenea, un alt motiv invocat de către judecători este că ofițerii de poliție lucrează cu un număr mare de cetățeni, iar ofițerii au încredere în faptul că

persoanele nu vor raporta comportamentul discriminatoriu. Pe de altă parte, s-a afirmat că ofițerii de poliție primesc suficiente instruiri și cunosc bine standardele, însă discriminează din cauza atitudinii și mentalității – astfel, persistă comportamentul neprofesionist sau arogant din partea unor ofițeri de poliție („sunt suficiente instruiri, dar este și problema [să aibă] cei „7 ani de acasă” sau mentalitatea cu care vin de acasă”, *para-juriști*).

Judecătorii au afirmat că la nivel de poliție există discriminarea pe bază de sex, deoarece sunt angajate puține femei în cadrul organelor de poliție.

În ceea ce privește răspândirea discriminării în rândul altor actori ai justiției, opiniile au fost diferite:

### **Avocați**

Unii ofițeri de poliție și procurori susțin că discriminarea este mai mult răspândită în rândul avocaților, din motivul că aceștia își aleg clienții după statut social, după limba vorbită, etnie. Totodată, un alt ofițer de poliție consideră că, deși avocații abuzează de unele circumstanțe pentru a-și apăra clienții, aceștia nu fac o discriminare – „dacă ar fi un caz [de discriminare din partea unui avocat], eu cred că el ar avea o rezonanță foarte mare și nu ar putea să fie cumva mușamalizat”.

### **Procurori**

În discuția cu avocații a fost menționat faptul că discriminarea este, într-o anumită măsură, răspândită în rândul procurorilor care, având o pregătire în domeniul, totuși au o atitudine și un comportament discriminatoriu. Avocații au afirmat că în interiorul procuraturii există discriminarea pe bază de sex, în ceea ce privește decalajul dintre numărul de specialiste față de specialiști.

### **Judecători**

Au fost enunțate opinii diferite privind răspândirea discriminării în rândul judecătorilor. Unul dintre judecători afirmă că în domeniul juridic este un nivel foarte scăzut de discriminare, deoarece în instanță lucrează persoane care sunt instruite referitor la tratarea oamenilor egal și corect. Totodată, avocații, mediatorii comunitari, reprezentanții ONG-urilor susțin că discriminarea în această instituție este răspândită. Un motiv menționat ar fi lipsa instruirii/precedentelor privind gestionarea cazurilor pe discriminare.

În discuția cu reprezentanții ONG-urilor a fost relatat un caz în care cererea legată de decizia discriminatorie a unui judecător a fost respinsă, pe motiv că judecătorii nu pot fi trași la răspundere – „ceea a fost un lucru bizar, deoarece noi nu ne-am adresat la judecător ca la exponent al sistemului judecătoresc, dar ca la persoană care a emis o hotărâre discriminatorie.” (*reprezentanții ONG-urilor*) La fel, la focus grupul cu avocații, s-a menționat că unii judecători au un comportament necorespunzător în cadrul ședinței, dar aceștia nu sunt pedepsiți, chiar dacă se depun plângeri.

Un aspect menționat în discuția cu avocații este discriminarea în interiorul instituției de judecători – în funcția de judecător, în mare parte, pot accede doar persoane ce au „cunoștințe” sau rude în sistem. Totodată, un avocat a susținut că chiar dacă există judecători tineri, cu o pregătire bună, odată ce aceștia nimeresc în sistemul judecătoresc „corupt, fărâmat, inconștient de ceea ce face”, ei se conformează principiilor sistemului sau devin o „cioară albă” respinsă de sistem.

### **Angajații judecătorilor**

O mediatoare comunitară a relatat că angajații judecătorilor ar avea o atitudine discriminatorie față de romii care pot să adreseze multe întrebări sau să aibă nevoie de explicații mai simple – „[angajații] se revoltă: ce atâta mă întrebați, nu puteți citi?”

### **Alte categorii**

În discuția cu reprezentanții ONG-urilor, s-a remarcat că au existat situații de discriminare din partea notarilor care refuzau să se adapteze pentru a putea asista persoanele cu dislexie – „sunt persoane [cu dizabilități] cu care trebuie să stai 5-6 minute sau cel puțin să ascuți persoana de suport cu care vine, și atunci înțelegi că persoana are intelectul în normă. Poți face și procură în baza [celor discutate], dar trebuie să adaptezi mesajul ca persoana să te înțeleagă, și atunci ești sigur că nu faci o inegalitate.” (*reprezentanții ONG-urilor*) La fel, la aceeași discuție a fost menționat despre faptul că birourile notarilor nu sunt de obicei accesibile pentru persoanele cu dizabilități fizice.

Un judecător a observat o manifestare a fenomenului discriminării în penitenciare, în atitudinea față de unii deținuți, care erau ținuți în anumite camere, din cauză că aveau un statut atribuit de alți deținuți.

Un alt aspect menționat în cadrul discuției cu avocații a fost atitudinea sexistă din interiorul instituțiilor de justiție – pe seama specialistelor se fac glume sexiste, pot fi atestate comportamente inadecvate sau hărțuire.

Totodată, reprezentanții ONG-urilor au exprimat opinia că discriminarea nu este mai mult sau mai puțin prezentă în anumite instituții, și diferă de la caz la caz: „uneori judecătorii merg în întâmpinare, altelei (...) persoanele cu dizabilități sunt lăsate în umbră și se dă prioritate altor probleme importante în țară, dar nu discriminării. Discriminarea este lăsată ca o problemă semi-existentă în țara noastră” (*reprezentanții ONG-urilor*).

Pe lângă necesitatea instruirii actorilor din sectorul justiției, reprezentanții ONG-urilor au accentuat că mai mult este necesară schimbarea percepției despre inegalitatea persoanelor – „avem procurori și judecători care privesc altfel anumite categorii de persoane - în viziunea lor, nu toți sunt egali. Nu putem să ne așteptăm ca ei să aplice prevederile [legate de nediscriminare]” (*reprezentanții ONG-urilor*).

### **Opiniile despre modalitățile prin care are loc discriminarea în sectorul justiției**

Participanții la discuții au fost întrebați despre răspândirea unor modalități prin care are loc discriminarea:

#### **Accesul în clădire, în săli pentru persoanele cu dizabilități**

Judecătorii și procurorii au afirmat că, în majoritatea instituțiilor, există condițiile necesare pentru facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități, fiind instalate rampe de acces. Totodată, s-a menționat că nu toate clădirile inspectoratului de poliție au rampe de acces. În același timp, un ofițer de poliție a comunicat că numărul adresărilor din partea persoanelor cu dizabilități fizice este foarte mic și, deși există rampă de acces în clădire, acestea aproape că nu sunt utilizate.

În același timp, accesul în săli este într-o anumită măsură limitat pentru persoanele cu dizabilități. Judecătorii au comunicat că instanțele au standarde potrivite facilitării accesului persoanelor cu dizabilități locomotorii în sălile de instanță, iar procurorii au specificat că există săli la parter unde persoanele pot depune o cerere sau o plângere. Totodată, reprezentanții ONG-urilor au menționat situații de discriminare din partea justiției prin accesul limitat pentru persoanele cu dizabilități și refuzarea acomodării rezonabile a acestor persoane în accesarea la procedurile de justiție.

O participantă la focus grup cu reprezentanții ONG-urilor a afirmat că persoanele cu dizabilități nu cunosc că au dreptul de a solicita de la autoritățile publice acordarea accesului în clădirile publice, iar autoritățile nu cunosc că au obligația să asigure accesul.

Pe de altă parte, majoritatea procurorilor consideră că discriminarea persoanelor cu dizabilități locomotorii este mai puțin răspândită și, în ultimul timp, sunt întreprinse măsuri de creare a condițiilor de accesibilitate, necesare acestor persoane în instituțiile publice, precum ar fi instalarea rampelor.

#### **Lipsa grupului sanitar adaptat pentru persoanele cu dizabilități**

Participanții au menționat că instituțiile de justiție, cu mici excepții, nu includ un grup sanitar pentru persoanele cu dizabilități. Judecătorii denotă că doar unele judecătorii sunt amenajate cu grupuri sanitare adaptate pentru persoanele cu dizabilități. Motivul principal pentru această lipsă este că majoritatea instituțiilor de justiție sunt amplasate în clădiri vechi, construite fără a lua în considerare necesitățile persoanelor cu dizabilități (în trecut, problemele persoanelor cu dizabilități erau rezolvate de „tutore”, iar persoanele cu dizabilități „trebuiau să stea închise în casă”).

#### **Lipsa asistenței sau serviciilor acomodate pentru persoanele cu dizabilități**

În discuția cu ofițeri de poliție și para-juriști, a fost menționat faptul că, deși în cadrul instituțiilor de justiție nu există servicii acomodate pentru persoanele cu deficiențe de vedere, de auz etc., după necesitate, este angajată o persoană care poate presta asistență de acest gen. Un ofițer de poliție a specificat că lipsa serviciilor acomodate pentru persoanele cu dizabilități de vedere și de auz creează dificultăți, precum necesitatea prelungirii termenelor de examinare. Această situație este condiționată de faptul că nu există un mecanism de oferire a asistenței - „am găsit o ONG cu care

încheiem contract pentru fiecare caz în parte și ne acordă această asistență, [...] dar ne costă foarte mult și este incomod”. Respondentul consideră că asistarea persoanelor cu alte deficiențe decât cele locomotorii ar trebui stipulată obligatoriu pentru instituțiile din domeniul justiției. Astfel, un mecanism obligatoriu de oferire a asistenței persoanelor cu deficiențe de auz, de vedere ar trebui să fie inclus în același mod, cum este prezența obligatorie a rampelor de acces pentru persoane cu dizabilități locomotorii.

Totodată, judecătorii și para-juriștii au afirmat că numărul mic al adresărilor din partea cetățenilor cu deficiențe de auz ar fi motivul pentru care procedura curentă ar trebui păstrată, fără a fi necesară angajarea unei persoane în cadrul instituțiilor.

Procurorii au menționat că pagina web a Procuraturii Generale dispune de o programă de accesare facilitată pentru persoanele care au deficiențe de vedere.

Pe de altă parte, reprezentanții ONG-urilor au specificat că persoanelor cu deficiențe de vedere, de auz și alte dizabilități nu le sunt oferite asistență/servicii suficiente în majoritatea sferelor, inclusiv în domeniul justiției.

### **Atitudinea negativă față de anumite persoane din grupuri minoritare sau dezavantajate**

S-a argumentat că persoanele de etnie romă, femeile-victime ale violenței domestice și persoanele LGBT+ deseori sunt tratate prin atitudine negativă din partea poliției, care afișează un comportament și comentarii discriminatorii. În același timp, reprezentanți ONG-urilor au declarat că deseori femeile care se adresează la poliție cu probleme de violență în familie, frecvent primesc comentarii discriminatorii din partea poliției: „ești femeie, trebuie să taci și să ascuți de bărbat”. La fel, judecătorii denotă că avocații adesea au o atitudine discriminatorie față de victimele violenței sexuale sau ale violenței în familie, adresând în instanță întrebări sau sugestii necorespunzătoare.

Un avocat a descris o situație în care o persoană care are deficiențe de vorbire a fost tratată prin lipsă de respect din partea ofițerilor de poliție care întocmeau procesul-verbal – „[ofițerii de poliție] au început: dar cum tu să ai studii superioare? Și au început a face trimitere la neajunsurile lui fiziologice, că el se bâlbâie la vorbă”.

### **Ignorarea sau respingerea cererilor sau adresărilor persoanelor dezavantajate**

În cadrul discuției cu reprezentanții ONG-urilor, s-a menționat că persoanele fără adăpost sunt uneori discriminate de către poliție. Angajații poliției pot să refuze să primească o cerere din partea lor din motiv că au domiciliul în alt sector/localitate.

Un exemplu specificat de un procuror este că în domeniul juridic, inclusiv în instituția Procuraturii, cea mai mare discriminare este împotriva persoanelor cu dizabilități mintale, deoarece atunci când acestea depun un act de sesizare, declarațiile lor sunt apreciate ca fiind irelevante și pot fi respinse.

De asemenea, un procuror a relatat o situație în care anumite persoane au depus plângere la organul Procuraturii pe motiv că inițial au depus plângerea la Poliție, iar aceștia au refuzat s-o primească, deoarece persoana era în stare de ebrietate sau din cauză că a fost condamnată în trecut.

Un alt procuror a remarcat că a auzit despre cazuri în care avocații au refuzat să colaboreze cu persoane LGBT+.

### **Respingerea cererilor sau adresărilor depuse de persoanele din grupurile minoritare lingvistice**

Ofițerii de poliție au afirmat că, în cazul adresărilor în limba rusă la poliție, răspunsul este oferit în limba rusă.

### **Accesul la informație în limba nativă a părților implicate în sectorul justiției**

În discuția cu procurorii s-a menționat că în cazul necesității traducerii informației în limba nativă, părții implicate îi este asigurat un traducător („am avut o cauză penală unde participanții la cauza penală, învinuții, erau de origine turcă. În cazul dat, li s-a asigurat un traducător în limba turcă. Persoana desemnată a asigurat, prin prezența sa, traducerea tuturor actelor și le-a explicat drepturile, tot ce se petrecea, în limba turcă”, *procurorii*).

O reprezentantă a ONG-urilor consideră că persoanele vorbitoare de limba găgăuză sau romani rareori au acces la informații în limba nativă.

### Comportamentul diferit din partea actorilor justiției față de anumite grupuri

În general, a fost enunțată opinia că există grupuri minoritare/dezavantajate față de care actorii din justiție se comportă diferit. În cadrul discuțiilor în grup s-au menționat situații în care persoanele din unele grupuri erau tratate diferit de actorii justiției:

- **Persoanele bănuite/învinuite** – au fost expuse păreri că ofițerii de poliție au o atitudine lipsită de respect față de persoanele bănuite. Un judecător relatează că a fost într-un inspectorat de poliție, unde era un scaun deteriorat și foarte vechi, care, după spusele polițiștilor, era „scaunul banditului”.
- **Lucrători sexuali, consumatori de droguri** - sunt tratate cu dezinteres sau neprofesionalism atunci când se adresează cu o problemă la poliție („[poliția are o atitudine:] o să se mai adreseze aceștia la o instanță de judecată ca să fie apărați?”, (*para-juriști*));
- **Persoanele cu dizabilități mintale și intelectuale** pot fi declarate (incorect) de către poliție ca fiind incapabile să depună o adresare sau să expună o opinie, din motivul că acestea se află la evidența psihiatrului (opinie expusă de către o reprezentantă a ONG-urilor).
- **Persoanele LGBT+** – în discuția cu reprezentanții ONG-urilor, s-a remarcat că există comportament/atitudine discriminatorie din partea poliției, procuraturii, judecătorilor față de comunitatea LGBT+; în special, față de bărbații gay, există cazuri de șantaj și umilire.

Procurorii denotă că, prin emiterea anumitor documente de politici interne, se realizează un efort pentru a exclude discriminarea cetățenilor în cadrul instituțiilor juridice („acest domeniu este prioritar pentru noi și îl monitorizăm. Respectiv, un compartiment aparte va fi inclus în Planul de Dezvoltare Strategică”, *procurorii*).

### Sanționarea diferită (mai gravă/lejeră) a anumitor grupuri

Opinia despre sanționarea mai gravă a unor categorii de persoane a fost diferită în rândul specialiștilor. Procurorii nu consideră că vreo categorie de persoane este sancționată mai grav pentru încălcarea legilor, deoarece pedepsele se aplică în funcție de acțiunile persoanei, și nu de apartenența acesteia la vreun grup.

Pe de altă parte, în cadrul discuțiilor în grup, participanții au specificat că unele grupuri sunt sancționate diferit de ceilalți de către actorii justiției:

- A fost expusă opinia că **persoanele de etnie romă** sunt sancționate mai aspru. O reprezentantă a ONG-urilor presupune că persoanele de etnie romă sunt sancționate diferit față de alte grupuri, pornind de la prejudecățile care sunt în societate față de acest grup de persoane;
- S-a afirmat că și **consumatorii de droguri** sunt sancționați mai sever de către poliție, procuratură, judecătore. Totodată, un reprezentant al ONG-urilor a fost de opinia că, deși persoanele consumatoare de droguri sunt supuse mai frecvent verificărilor din parte poliției, sancționarea nu este neapărat mai gravă;
- **Persoane cu statut socioeconomic scăzut** (persoane sărace) – avocații au remarcat că aceasta este una dintre categoriile care sunt sancționate cel mai aspru;
- Au fost enunțate opinii diferite referitor la sancționarea **persoanelor fără adăpost**. S-a expus părerea că persoanele fără adăpost pot să nu fie amendate de către poliției, judecătore, deoarece ele nu sunt apte să achite amenda („judecătorul i-a spus [ofițerului de poliție care a cerut amendă]: nu mai aduce persoana aceasta în instanța de judecată, știi că nu are cu ce plăti amenda” (*para-juriști*)). La fel, reprezentanții ONG-urilor nu consideră că persoanele fără adăpost sunt sancționate diferit față de alte grupuri, însă se confruntă mai des cu discriminarea din partea instituțiilor de sănătate publică. Totodată, o para-juristă consideră că persoanele fără adăpost sunt pedepsite mai aspru și sunt bănuite de poliție în primul rând atunci când are loc o infracțiune;
- Mediatorii comunitari au specificat că **persoanele de origine africană, asiatică** sunt sancționate mai grav, pentru că nu cunosc legislația țării;
- A fost menționat faptul că **persoanele cu dizabilități mintale și intelectuale** sunt uneori sancționate mai ușor/superficial sau deloc în cazul unor încălcări, din motive că: nu pot achita amenda, nu înțeleg gravitatea problemei, nu au capacitatea de exercițiu. În cadrul discuției cu reprezentanții ONG-urilor, a fost expusă o situație în care poliția era de opinia că persoanei cu



dizabilitate mintală/intelectuală ar trebui să îi fie iertată comiterea violenței domestice din cauza statutului ei;

- La fel, s-a relatat că, în cazurile **persoanelor cu dizabilități fizice**, există tendința de a oferi o pedeapsă mai lejeră comparativ cu persoanele fără dizabilități – dizabilitatea fizică este considerată uneori drept circumstanță atenuantă;
- **Persoanele cu statut economic înalt** – pot evita anumite pedepse sau sancțiuni.

Un avocat a afirmat că circumstanța care favorizează sancțiunile mai grave ale unor persoane este că sistemul de pedepse este lăsat la discreția judecătorului. El a remarcat că sistemul curent permite existența discriminării și corupției („este de ajuns ca magistratului să nu-i placă comportamentul, înfățișarea, îmbrăcămintea, coafura mai stranie [a inculpatului], numaidecât influențează asupra numărului pedepsei”).

### **Situații în care poliția s-a abținut de la implicare sau s-a implicat cu întârziere**

Specialiștii au auzit despre cazuri în care poliția s-a abținut de la implicare sau a ajuns cu întârziere când chemarea venea din partea unui grup minoritar sau vulnerabil:

- **Persoanele de etnie romă** – au fost expuse situații în care poliția este pasivă și nu întotdeauna reacționează la chemări, dacă știu că ele vin dintr-o comunitate de romi. Au fost relatate situații în care poliția s-a abținut să se implice când a avut loc o încăierare în comunitatea de romi. Într-un caz poliția a indicat ca persoanele pot să rezolve singure problema, iar în alt anuraj, poliția a sunat mediatoarea comunitară ca să o întrebe despre situație. O altă împrejurare care a fost expusă: o familie de romi a fost bătută, iar vinovații au fost eliberați pentru că printre ei se afla fiul unui judecător. Pe de altă parte, procurorii au evidențiat faptul că serviciul 112 nu precizează apartenența etnică a solicitanților, respectiv, nu ar trebui să existe cazuri de discriminare în ceea ce privește implicarea poliției;
- **Victime ale violenței domestice** – s-au menționat cazuri în care poliția a intervenit întârziat în cazuri de violență în familie - „poliția consideră că părinții au dreptul să aplice violența față de copii, spunând că asta este o metodă de a educa” (*reprezentanții ONG-urilor*). A fost relatată istoria unei femei care era supusă violenței în familie și nu se adresa la poliție, deoarece a apelat anterior și poliția nu a intervenit. Totodată, o avocată a specificat că poliția poate să vină la o chemare legată de violența domestică, dar apoi, în urma unei discuții, să plece lăsând victima cu agresorul. La fel, în discuția cu ONG-uri a fost relatată situația în care tinerii LGBT+ erau supuși violenței în familie, iar poliția nu intervenea în aceste cazuri, argumentând că părinții / frații mai mari au dreptul să „educa” copiii / frații mai mici. Judecătorii însă au afirmat că o astfel de atitudine a poliției față de victimele violenței domestice era prezentă mai degrabă în trecut, iar acum, datorită schimbărilor legislative și instruirilor, reacționează prompt la cazurile de violență;
- **Consumatori de alcool** – s-au relatat situații în care deseori se fac apeluri referitoare la violența domestică de la o familie în care sunt consumatori alcool și poliția nu răspunde la toate chemările sau ajunge peste 1-2 zile;
- **Femei** – este vorba de un caz, relatat de o mediatoare comunitară, în care la poliție a venit o chemare de la un grup de femei, în a căror gospodărie a intrat un bărbat în stare de ebrietate, cu un cuțit. Poliția le-a recomandat să închidă ușa și să nu iasă afară, și a ajuns la locul chemării peste o oră.

### **Subcapitolul 2.3 Cazuri de discriminare**

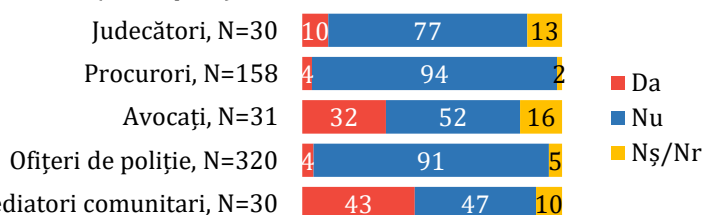
În ultimii cinci ani, majoritatea judecătorilor și procurorilor intervievați și circa o pătrime dintre avocați au lucrat pe cazuri care au implicat consumatori de droguri. În rândul ofițerilor de poliție, 37% au lucrat pe cazuri care au implicat persoane de etnie romă. Pe cazuri cu persoane de etnie romă la fel au lucrat mai mult de jumătate dintre judecători (63%) și procurori (53%), dar și o treime dintre para-juriști, mediatori comunitari.

Figura 2.3.1: Grupurile minoritare sau dezavantajate în cazurile pe care au lucrat respondenții în ultimii 5 ani, „Q12. În ultimii 5 ani ați lucrat pe cazuri care au implicat următoarele grupuri de persoane: (răspuns multiplu)”, N=569, %

	Judecători, N=30	Procurori, N=158	Avocați, N=31	Ofițeri de poliție, N=320	Para-juriști, mediatori comunitari, N=30
Consumatori de droguri	67	61	23	34	23
Persoane de etnie romă	63	53	16	37	33
Persoane cu dizabilități mintale și intelectuale	60	40	19	34	23
Minorități religioase	23	22	3	15	13
Persoane care trăiesc cu HIV / SIDA	23	9	6	8	23
Persoane LGBT+	20	7	10	7	7
Lucrători sexuali	13	9	6	6	13
Persoane de origine africană, asiatică, etc.	17	11	16	5	3
Niciunul din aceste grupuri	3	18	26	31	20
Nș/Nr	13	7	26	15	13

Circa o treime dintre avocați (32%) și mai puțin de jumătate dintre para-juriști, mediatori comunitari (43%) au lucrat în ultimii cinci ani pe cazuri de discriminare.

Figura 2.3.2: Existența experienței specialiștilor cu cazurile de discriminare, „Q13. În ultimii 5 ani ați lucrat pe cazuri de discriminare? (un răspuns)”, N=569, %



Referitor la tipul cazurilor de discriminare pe care au lucrat specialiștii, cele mai multe mențiuni au fost pentru discriminarea pe bază de etnie și discriminarea pe bază de sex.

Figura 2.3.3: Cazurile de discriminare pe care au lucrat specialiștii, „Q14. Vă rog să indicați mai jos ce cazuri de discriminare au fost. (răspuns liber)”, număr de mențiuni

	Judecători	Procurori	Avocați	Ofițeri de poliție	Para-juriști, mediatori comunitari
<b>N total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>13</b>
Discriminarea pe baza de etnie	0	4	3	2	0
Discriminarea pe baza de sex	1	0	4	3	1
Discriminarea persoanelor cu dizabilități	0	2	1	1	3
Discriminarea persoanelor în bază de vârstă	0	0	0	3	1
Discriminarea persoanelor la locul de muncă	0	0	1	1	2
Violența în familie	0	1	0	1	1
Discriminarea persoanelor din cauza HIV/ SIDA	0	0	0	0	2
Discriminarea persoanelor ex-deținute	0	0	1	0	1
Discriminarea consumatorilor de droguri	0	1	0	0	1
Discriminarea femeilor însărcinate la angajare	1	0	0	0	0
Discriminarea persoanelor în bază de religie	0	0	0	1	0
Alta	1	0	2	2	3
Nș / Nr	0	0	0	2	0

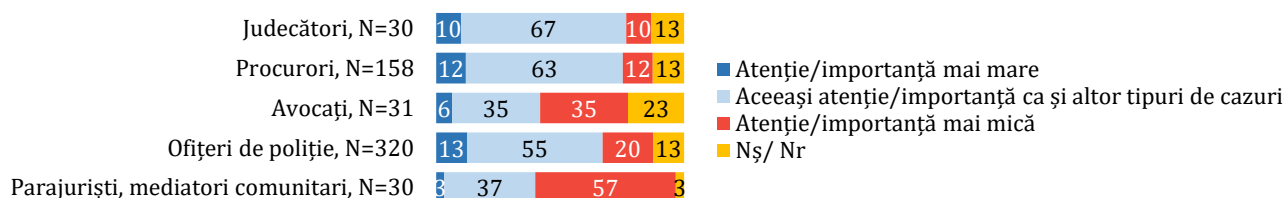
Cazurile de discriminare pe care au lucrat specialiștii și s-au soldat cu o decizie (hotărâre, răspuns etc.) au avut cele mai multe mențiuni în rândul ofițerilor de poliție – 9 respondenți au indicat această variantă.

Figura 2.3.4: Soldarea cu o decizie a cazurilor de discriminare pe care au lucrat specialiștii în ultimii 5 ani, „Q15. Cazurile de discriminare pe care ați lucrat în ultimii 5 ani s-au soldat cu o decizie (hotărâre, răspuns la petiție, sentință etc.) sau nu? (un răspuns posibil)”, număr de mențiuni

	Judecători	Procurori	Avocați	Ofițeri de poliție	Para-juriști, mediatori comunitari
<b>N total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>13</b>
Da	2	4	5	9	2
Doar unele cazuri	0	1	1	2	3
Nu s-au soldat cu o decizie	1	1	4	2	5
Nș/Nr	0	0	0	1	3

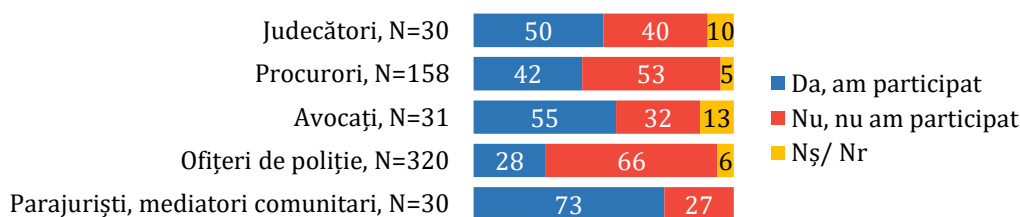
Majoritatea judecătorilor (67%), procurorilor (63%) și ofițerilor de poliție (55%) care au participat la sondaj consideră că și cazurilor de discriminare li se acordă aceeași atenție/ importanță ca și altor tipuri de cazuri. 57% dintre para-juriști, mediatori comunitari și 35% dintre avocați susțin că acestor cazuri li se acordă o importanță mai mică.

Figura 2.3.5: Atenția/importanța acordată cazurilor de discriminare în comparație cu alte tipuri de cazuri, „Q16. În opinia dvs., cazurilor de discriminare le este acordată aceeași atenție/importanță, o atenție mai mare sau mai mică decât altor tipuri de cazuri? (un răspuns posibil)”, N=569, %



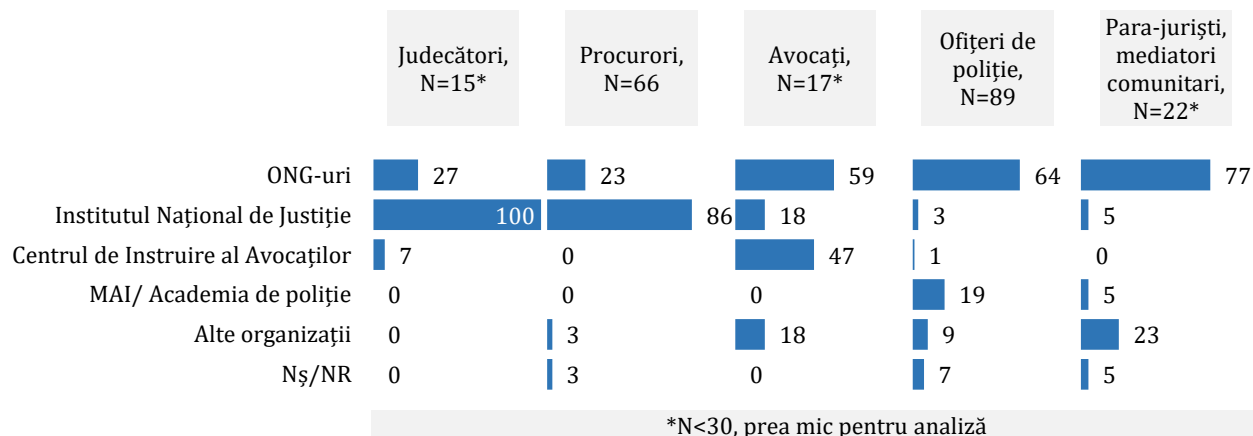
73% dintre para-juriști, mediatori comunitari au indicat că au participat la un curs de instruire referitor la discriminare; același lucru a fost menționat de 55% dintre avocați și 50% dintre judecători.

Figura 2.3.6: Participarea specialiștilor la cursuri de instruire în domeniul juridic referitor la discriminare, „Q17. Ați participat vreodată la un curs de instruire în domeniul juridic referitor la discriminare? (un răspuns posibil)”, N=569, %



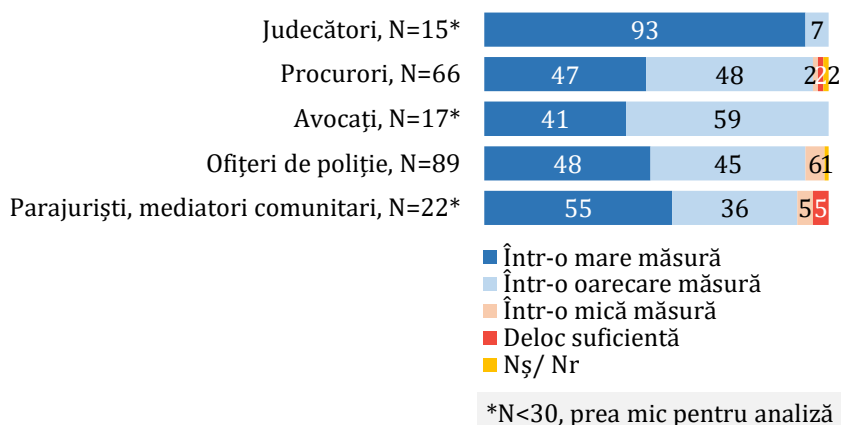
În rândul procurorilor care au beneficiat de instruire referitor la discriminare, 86% au declarat că aceste cursuri erau realizate de Institutul Național de Justiție. Totodată, majoritatea ofițerilor de poliție a specificat că a beneficiat de instruire în cadrul ONG-urilor.

Figura 2.3.7: Instituțiile la care specialiștii au beneficiat de instruire referitor la discriminare, „Q18. Unde ați beneficiat de instruire referitor la discriminare? (răspuns multiplu)”, N=209



O pondere majoritară dintre procurorii și ofițerii de poliție care au participat la cursuri de instruire despre discriminare consideră informația obținută, în general, suficientă.

Figura 2.3.8: Suficiența informației obținute referitor la cursurile de instruire despre discriminare, „Q19. Cât de suficientă v-a părut informația pe care ați obținut-o referitor la cazurile de discriminare la cursul de instruire? (un răspuns posibil)”, N=209



### Experiența obținută în cazurile de discriminare

Judecătorii au avut puține cazuri de discriminare în activitatea lor din ultimii 5 ani. Aceștia au menționat că cazurile de discriminare se refereau la:

- Discriminare a persoanelor cu dizabilități mintale și intelectuale (refuzul de a răspunde la petiții adresate poliției, pretinsa încălcare a dreptului la vot);
- Discriminare a persoanelor în vârstă (pensionare) prin eliberarea lor din postul de muncă (nu s-ar fi constatat discriminarea, deoarece Legislația muncii prevede eliberarea din serviciu din acest motiv);
- Discriminare pe bază de limbă vorbită (nu a fost constată discriminarea, din motiv că procedura se realizează în limba română, dar reclamantul are dreptul de a avea un interpret în instanța de judecată pentru traducerea în limba rusă).

În discuția cu avocați, s-au menționat două cazuri de discriminare pe care au lucrat specialiștii în ultimul timp – discriminare pe bază de vârstă înaintată și pe bază de naționalitate.

În mare parte, procurorii, ofițerii de poliție și para-juriștii care au participat la discuții nu au avut experiență în cazuri de discriminare. De asemenea, procurorii au indicat că nu se confruntă cu cazuri de discriminare în activitatea lor, deoarece ei se specializează pe cazuri unde sunt elemente constitutive ale infracțiunii; celelalte petiții care nu conțin aceste elemente nu se încadrează în competența lor.

Mediatorii comunitari au specificat că se confruntă foarte des cu situații de discriminare în activitatea profesională – s-a constatat că beneficiarii romi sunt frecvent discriminați, însă aceste cazuri nu sunt documentate. În același timp, în cadrul discuției cu reprezentanții ONG-urilor, s-a menționat că persoanele intervievate au avut multiple adresări/cazuri legate de discriminare (câte 10-20 de cazuri, în ultimii 5 ani), pe următoarele criterii:

- Orientare sexuală și identitate de gen;
- Dizabilitate fizică;
- Dizabilitate mintală sau intelectuală;
- Etnie;
- Sex.

În cadrul discuției cu avocații, a fost enunțată opinia că aceștia se confruntă cu situații în care ei înșiși sunt discriminați, în raport cu alte specialități juridice. Motivul ține de anumite prevederi, cum ar fi: în normele Codului de Procedură Civilă lipsește noțiunea de avocat, avocații sunt taxați într-un mod deosebit față de ceilalți și nu beneficiază de 50% reducere pentru polița de asigurare medicală. La fel, s-a afirmat că, pe când organele de poliție și instanțele de judecată pot încălca termenele de procedură, acest lucru nu este permis pentru avocați – „ai depășit o zi, gata, tu ai depășit termenul și [cazul] va fi respins”.

### Numărul cazurilor de discriminare care ajung în judecată

Specialiștii intervievați consideră că puține cazuri de discriminare ajung a fi declarate, dar și mai puține ajung în judecată sau în fața Consiliului („un vârf de iceberg din toate cazurile existente în Republica Moldova”).

În cadrul discuțiilor în grup au fost specificate următoarele motive pentru care puține cazuri de discriminare ajung în judecată/ în fața Consiliului:

- Necunoașterea drepturilor proprii și definiției discriminării – „persoanele nu percep că [o anumită acțiune discriminatorie] cade sub incidența discriminării” (*ofițeri de poliție*);
- Lipsa informării despre posibilitatea raportării cazurilor și cultura juridică scăzută – persoanele nu cunosc instituțiile care le pot ajuta, cum are loc procesul, necesitatea demonstrării actului de discriminare;
- Persoana discriminată nu vede tabloul complet al etapelor unei adresări în instanță („sunt proceduri care trebuie respectate, [...] dar așa se plâng nouă, crezând că noi vom putea hotărî asta imediat, dar, din păcate, nu e posibil”, *avocații*);
- Lipsa încrederii că adresarea/procesul va fi câștigat de persoana discriminată;
- Corupția în rândul actorilor din sectorul justiției;
- Incompetența instituțiilor de justiție în abordarea cazurilor de discriminare;
- Persoanele nu cunosc despre existența Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;
- Necesitatea deplasării la Chișinău pentru a depune o plângere la Consiliu;
- Încercările eșuate de a depune plângeri legate de discriminare – „nu vom avea curaj altădată să mergem să facem un demers, să spunem că am fost discriminați” (*mediatorii comunitari*);
- Percepția că instituția/ organizația care a discriminat își poate permite serviciile unui avocat de calitate, care va câștiga procesul împotriva persoanei discriminate;
- Neîncredere în asistență juridică plătită de stat și percepția că această asistență este de calitate joasă;
- Lipsa resurselor materiale pentru achitarea serviciilor unui avocat specializat;
- Costul înalt de transportare din regiuni rurale la instanțele de judecată;
- „Anormalitatea” unei adresări în judecată și frica de a fi judecat/vorbit de alte persoane - „să mergi la instanță nu este o normă – este o rușine. [...] Nu-i frumos din partea [persoanei discriminate] să-și apere drepturile în instanță” (*para-juriști*);
- Frica de înrăutățire a relațiilor, de a-ți face dușmani;
- Frica în rândul comunității de romi de a vorbi/a atrage atenție despre cazuri de discriminare – „frica de a vorbi despre ceea ce se întâmplă a fost transmisă din tată în fiu” (*mediatorii comunitari*);
- Lipsa unui mecanism/a specialiștilor care ar apăra interesele romilor – „comunitatea romă nu simte o susținere de la o instituție mai largă; doar Asociația Națională a Mediatorilor Comunitari

și Coaliția Vocea Romilor soluționează unele problemele cu care se confruntă comunitatea de romi. [...] Cu câțiva ani în urmă, ONU a început procesul de informare a comunității de romi – drepturi, obligații, unde să se adreseze, cum să se adreseze. Dar acum nimeni nu se ocupă de domeniul dat” (*mediatori comunitari*);

- Inexistența unui precedent „de succes”, cu câștig de cauză într-un caz de discriminare;
- Lipsa dorinței din partea persoanei discriminate de a se adresa în instanță;
- Situațiile minore de discriminare împotriva persoanelor rome sunt soluționate de mediatori, fără a se adresa la poliție, judecată sau la Consiliu.

Mediatorii comunitari au remarcat faptul că procesul adresării în judecată este stopat de însăși persoana discriminată - cel mai des numit motiv este lipsa de bani pentru serviciile unui avocat și faptul că nu cunosc despre consultații juridice oferite gratis de para-juriști.

La fel, s-a menționat că succesul cazului/adresării depinde de statutul ierarhic/social al persoanei care a discriminat. O mediatoare comunitară a remarcat faptul că au fost cazuri care trebuiau să ajungă în judecată și acestea implicau persoane influente, care intimidau reclamanții să retragă adresarea în instanță.

Totodată, un reprezentant al ONG-urilor a menționat că cazurile de discriminare ajung în judecată, dacă persoana discriminată depune cererea privind constatarea discriminării sau se adresează după prejudiciu la judecată. Au fost relatate situații în care reprezentanții ONG-urilor au avut cazuri de discriminare câștigate.

### **Nivelul de atenție/importanță acordat cazurilor de discriminare**

În privința nivelului de atenție acordat cazurilor de discriminare, opiniile în cadrul discuțiilor cu specialiștii au fost divizate.

Judecătorii, procurorii, reprezentanții ONG-urilor consideră că acelor cazuri de discriminare, care ajung în judecată/ la procuratură, le este acordată aceeași atenție ca și oricăror altor cazuri. Ofițerii de poliție la fel susțin că, fiecare caz, indiferent de tipul acestuia, este analizat cu aceeași atitudine – „din punct de vedere polițienesc, noi suntem echidistanți când examinăm un caz sau altul, la noi nici nu se admite să fie o discriminare” (*ofițeri de poliție*). De asemenea, judecătorii susțin că este necesară o atenție sporită față de cazurile de discriminare, deoarece Republica Moldova a fost condamnată la CEDO pentru încălcarea articolului privind interzicerea discriminării.

Para-juriștii și mediatorii comunitari afirmă că actorii justiției tratează cazurile de discriminare drept cazuri minore și acestora li se acordă foarte puțină atenție - „[se consideră] pierdere de timp pentru unii specialiști” (*para-juriști*). În discuția cu avocații, a fost enunțată opinia că cazurile de discriminare sunt tratate superficial în judecată și deseori sunt luate în derâdere.

În discuția cu mediatorii comunitari, s-a afirmat că nu numai instituțiile de justiție acordă puțină atenție adresărilor legate de discriminare, dar și Consiliul de prevenire a discriminării acordă insuficientă atenție cazurilor de discriminare împotriva comunității rome. Un respondent a menționat că și Consiliu ar trebui să acorde o atenție maximă adresării din partea comunității rome, din motivul că este un grup vulnerabil.

Au fost enunțate câteva opinii cu referire la faptul că cazurile de discriminare sunt grave, deoarece:

- În urma acestor cazuri, persoana discriminată poate întreprinde acțiuni care ar putea fi dăunătoare sieși/ altora;
- Poziționează o persoană într-o situație inconfortabilă și adesea înjositoare;
- Cu cât mai vulnerabil este grupul discriminat, cu atât mai severă este problema discriminării;
- Discriminarea intenționată este o încălcare foarte gravă, deoarece se răsfrânge asupra conștiinței.

### **Cursurile de instruire în domeniul nediscriminării**

Specialiștii, în cadrul discuțiilor în grup, au specificat că au avut o experiență diferită în ceea ce privește beneficierea de instruire în domeniul nediscriminării.

Mediatorii comunitari și reprezentanții ONG-urilor au afirmat că au fost implicați în mai multe instruirii legate de subiectul nediscriminării. Unii dintre judecătorii, procurorii, para-juriștii intervievați au relatat că au avut parte de instruire legată de nediscriminare. Puțini dintre avocați au beneficiat de astfel de cursuri, iar ofițerii de poliție din cadrul discuției nu au menționat că ar fi participat la vreun curs de instruire în domeniul nediscriminării.

Cursurile la care specialiștii au participat au fost organizate de către:

- Institutul Național de Justiție
- Consiliul Europei
- Centrul de asistență juridică
- Organizația Națiunilor Unite
- Promo-LEX
- Fundația Soros - Moldova
- Coaliția Nediscriminare
- Institutul de politici publice din Moldova și România
- Vizită de studiu la Consiliul de nediscriminare în România
- Coaliția Vocea Romilor
- Fundația Human Rights House
- Ambasada SUA

Referitor la suficiența informației obținute în cadrul studiilor, judecătorii și procurorii care au avut parte de instruire au specificat că informația era suficientă, actuală și abundentă („am simțit că am aflat unele idei, subiecte, noțiuni de bază și a fost un punct bun de pornire pentru a atrage atenția la cazurile de discriminare” (*judecători*). Para-juriștii au specificat că informația obținută este o bază teoretică și că fără aplicare această informație este insuficientă. Un avocat a remarcat faptul că sunt puține cursuri cu referire la discriminare și că acesta este un subiect care trebuie acoperit cu instruirii extinse (curs cu o durată de 3 săptămâni).

Privind aspectele care trebuie abordate în cadrul instruirilor, intervievații consideră că toată informația legată de subiectul discriminării este necesară și binevenită. Specialiștii au semnalat că ar avea nevoie, în mod special, de instruire pe următoarele aspecte:

- Depistarea discriminării;
- Aplicarea/practicarea procedurilor legate de actul discriminării;
- Ghid cu acte normative, exemple și mecanism de abordare (ofițeri de poliție);
- Instituții la care trebuie ghidați beneficiarii pentru a-și apăra drepturile;
- Procedura (pașii) de sesizare/declarare a discriminării pentru fiecare domeniu în parte (angajare în câmpul muncii, educație etc.)
- Accesul la justiție;
- Accesul la angajare în câmpul muncii.

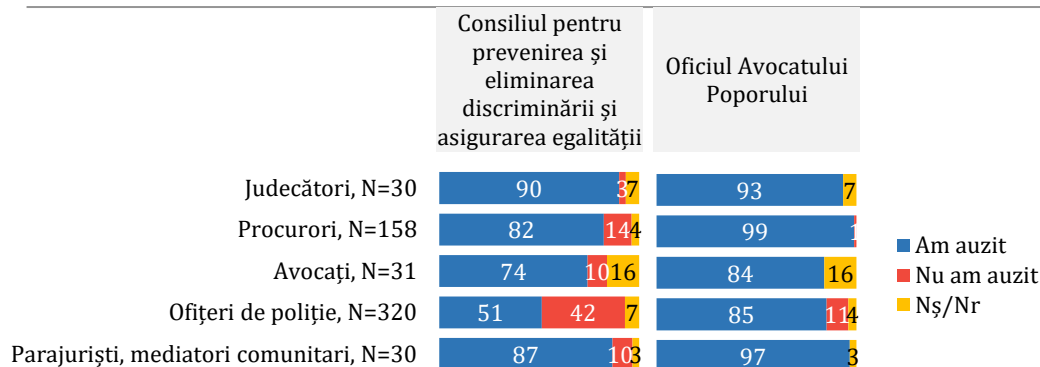
În discuția cu mediatorii comunitari, a fost declarat că și Consiliul trebuie să organizeze, în primul rând, instruire cu poliția, judecătorii, procurorii, pe teme legate de discriminare și drepturile omului, mai ales în regiunile unde locuiesc comunitățile de romi („noi, ca organizație, ca societate civilă, promovăm [nediscriminarea] și tot nouă ne spunem aceste lucruri, că suntem discriminați. Aceasta nu ajută la nimic”, *mediatori comunitari*).

Mediatorii comunitari au afirmat că și persoanele din cadrul instituțiilor publice (autorități, profesori, asistență socială) la fel trebuie să beneficieze de instruire despre nediscriminare – „a fost un caz când primara a spus: „cum așa, te-am discriminat? Ce socoți că este discriminare?” Dacă persoana a ajuns primar, dar nu știe ce este aceea discriminare, atunci nici nu ar trebui să fie [în această funcție]” (*mediatori comunitari*). O reprezentantă a ONG-urilor a declarat că ar trebui să fie organizate mai multe instruirii pentru jurnaliști despre Evaluarea periodică universală.

#### **Subcapitolul 2.4 Opinia specialiștilor despre activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în rândul populației generale**

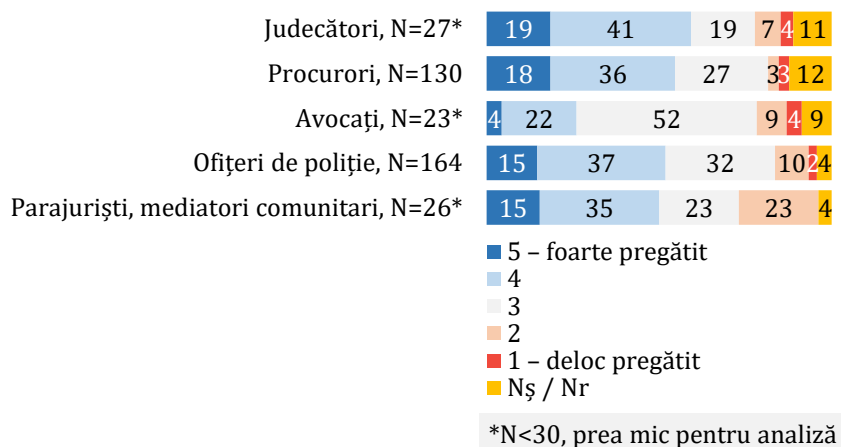
În rândul judecătorilor, para-juriștilor, mediatorilor comunitari, procurorilor și avocaților intervievați, majoritatea cunoaște despre Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Aproximativ jumătate dintre ofițerii de poliție a indicat același lucru. Totodată, majoritatea specialiștilor a auzit despre Oficiul Avocatului Poporului.

Figura 2.4.1: Notorietatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Oficiului Avocatului Poporului, în rândul specialiștilor „Q20. Vă rog să-mi spuneți despre care dintre următoarele autorități din Moldova ați auzit: (un răspuns posibil pe rând)”, N=569, %



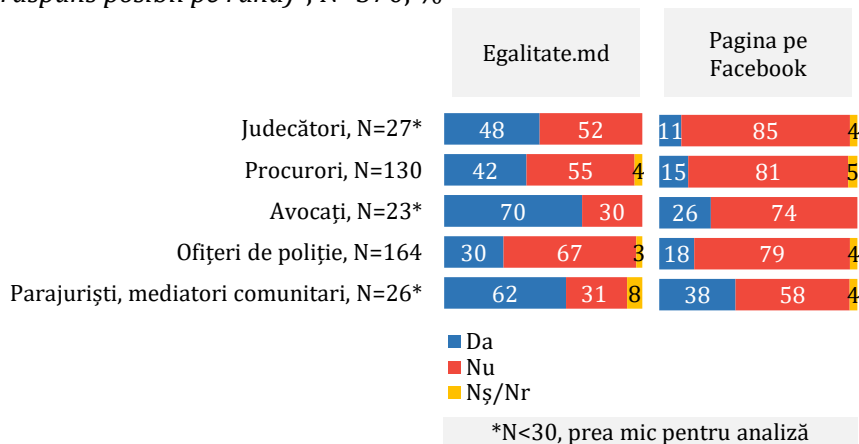
Specialiștii care au auzit despre Consiliu pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității au fost întrebați dacă ei consideră că acesta este pregătit să facă față cazurilor de discriminare. Aproximativ jumătate dintre procurorii și ofițerii de poliție susține că ar aprecia Consiliul ca fiind, în general, pregătit să abordeze cazurile de discriminare.

Figura 2.4.2: Percepția specialiștilor asupra măsurii în care Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității este pregătit să facă față cazurilor de discriminare, „Q21. În ce măsură considerați că Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității este pregătit să facă față cazurilor de discriminare? Vă rugăm să apreciați pe o scală de la 1 la 5, unde 1 este „deloc pregătit”, iar 5 – „foarte pregătit” (un răspuns posibil)”, N=370, %



42% dintre procurorii intervievați și 30% dintre ofițerii de poliție au menționat că au accesat vreodată site-ul Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Mai puțini au accesat pagina organizației pe Facebook.

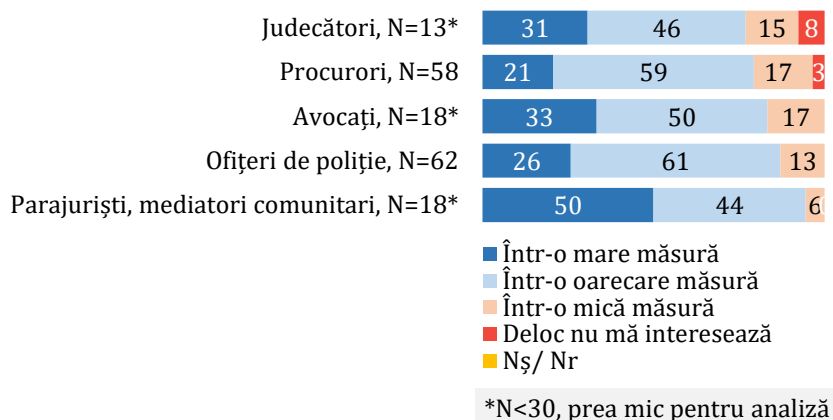
Figura 2.4.3: Accesarea paginilor Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, „Q22. Ați accesat vreodată site-ul Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (<https://egalitate.md>) sau pagina de Facebook a Consiliului? (un răspuns posibil pe rând)”, N=370, %





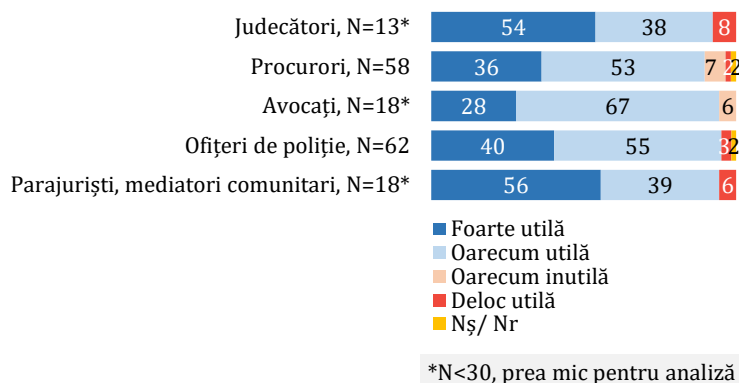
Dintre specialiștii care au accesat vreodată paginile Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, o pondere majoritară dintre procurorii și ofițerii de poliție intervievați a afirmat că este interesată de publicațiile Consiliului (într-o oarecare sau într-o mare măsură).

Figura 2.4.4: Măsura în care cazurile/deciziile luate de Consiliu pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității îi interesează pe specialiști, „Q23. În ce măsură vă interesează cazurile/deciziile luate de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității? (un răspuns posibil)”, N=169, %



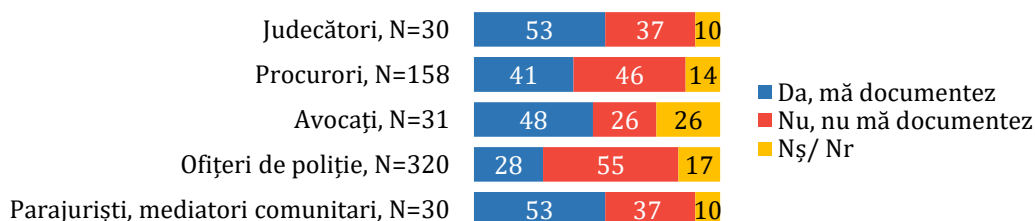
Majoritatea ofițerilor de poliție (95%) și a procurorilor (89%) care au accesat vreodată paginile Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității consideră informația publicată oarecum utilă sau foarte utilă pentru activitatea ei.

Figura 2.4.5: Măsura în care informația publicată de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității este utilă pentru activitatea specialiștilor, „Q24. În ce măsură credeți că informația despre cazurile/deciziile luate, publicată de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității este utilă pentru activitatea dvs.? (un răspuns posibil)”, N=169, %



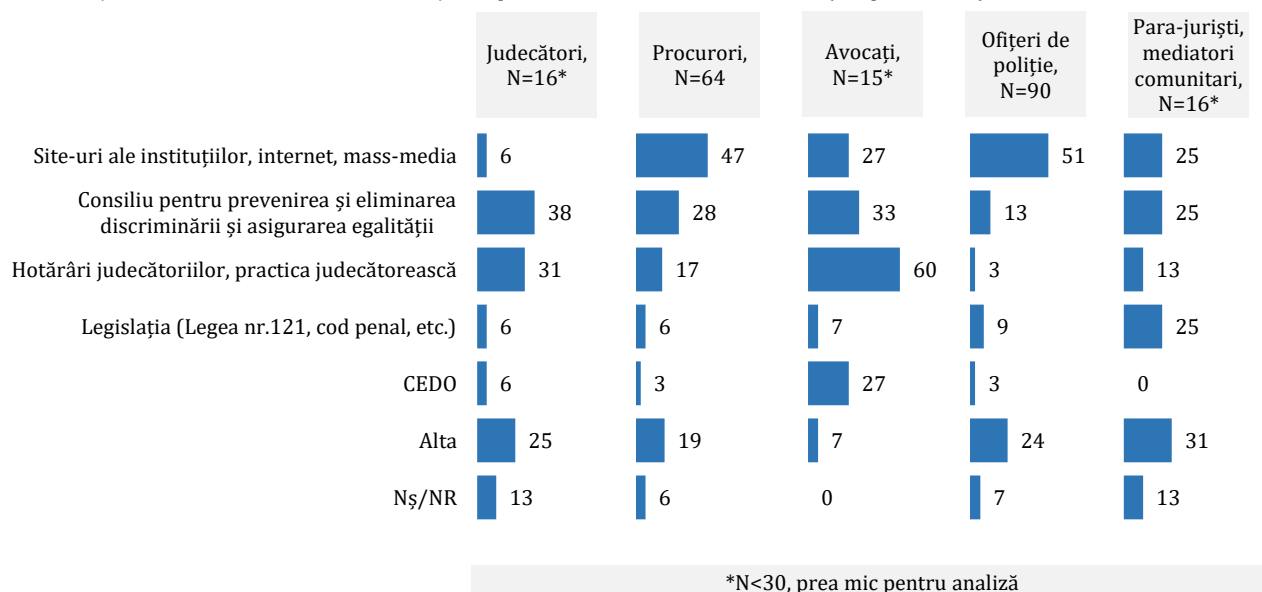
Se constată că judecătorii și para-juriștii, mediatorii comunitari intervievați se documentează cel mai mult în activitatea lor profesională despre cazurile de discriminare – câte 53% fiecare au specificat acest lucru. Cu 5 p.p. mai puțini avocați au indicat că se documentează despre cazurile de discriminare și deciziile luate în aceste cazuri.

Figura 2.4.6: Informarea specialiștilor despre cazurile de discriminare, „Q25. În activitatea dvs. profesională, vă documentați despre cazurile de discriminare și deciziile luate în aceste cazuri? (un răspuns posibil)”, N=569, %



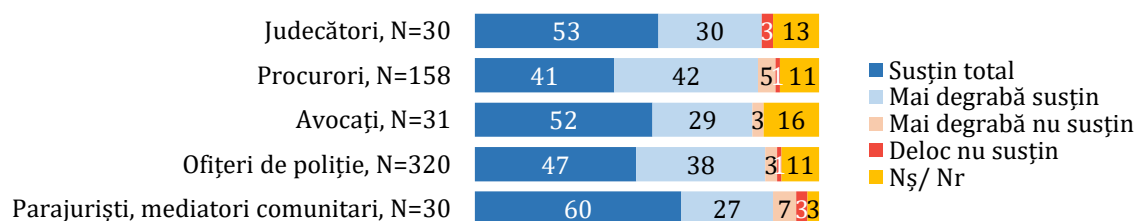
Dintre specialiștii care au comunicat că se informează despre cazurile de discriminare, circa jumătate dintre ofițeri de poliție și procurori a susținut că utilizează site-urile instituțiilor, internetul, mass-media în acest scop.

Figura 2.4.7: Sursele utilizate de specialiști pentru informarea despre cazurile de discriminare, „Q26. Vă rugăm să indicați din care surse vă documentați despre cazurile de discriminare? (răspuns liber)”, N=201, %



Majoritatea specialiștilor intervievați afirmă că susține, mai degrabă sau în totalitate, Legea nr.121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității.

Figura 2.4.8: Măsura în care specialiștii susțin Legea nr.121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității, „Q27. Dvs. susțineți sau nu Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității? Legea se referă la prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar. (un răspuns posibil)”, N=569, %



### Opinii despre activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

În mare parte, specialiștii intervievați cunosc despre existența Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, iar majoritatea este informată despre activitatea acestuia – cine a instituit/gestionează Consiliul, căile de informare, modalitatea prin care poate fi constatat un act de discriminare, rezultatul activității Consiliului, valoarea recomandărilor etc. În cadrul discuției cu ofițerii de poliție, puțini au fost informați despre activitatea Consiliului.

Părerile specialiștilor despre activitatea Consiliului sunt, în mare parte, pozitive:

- Consiliul face un lucru bun și necesar;
- Consiliul poartă o luptă foarte eficientă cu discriminarea - „sperăm că, cu ajutorul Consiliului, vom avea o societate de cetățeni egali în drepturi și posibilități.” (reprezentanții ONG-urilor).
- Membrii sunt competenți și interesați în acordarea de ajutor persoanelor discriminate;
- Consiliul poate face față unui volum mare de adresări/sesizări;
- Adresările sunt analizate cu competență;
- Judecătorii susțin că, în mai multe situații, problema este soluționată pe cale amiabilă și cazul nu trebuie să ajungă în instanță;
- Deciziile Consiliului sunt, în mare parte, menținute în instanțele de judecată. În discuția cu reprezentanții ONG-urilor au fost specificate cazuri câștigate în judecată, care au avut la bază hotărârile emise de Consiliu.

În cadrul discuțiilor, au fost menționate câteva schimbări privind activitatea Consiliului, care trebuie implementate:

- Mai mulți specialiști susțin că legislația trebuie schimbată pentru a acorda Consiliului atribuția de a sancționa direct autorii discriminării constatate, nu doar de a lua hotărâri cu aspect de recomandare – „hotărârea trebuie să aibă forța valorii unui titlu executoriu. [...] Se execută fără întrebări, nu are importanță - să fie și președintele țării sau altcineva [în rolul autorului discriminării]” (*avocații*).
- Judecătorii afirmă că Consiliul ar trebui să țină cont de practica instituită în jurisprudență și să nu repete deciziile care deja au fost examinate: „în unele cazuri, deciziile Consiliului vin în contradicție cu practica deja instituită bine în jurisprudență, [...] astfel, se dezorientează societatea”, (*judecători*). Două judecătore au afirmat că o decizie luată de Consiliu (cea legată de existența faptului de discriminare în cazul cu respingerea de către instanța de judecată a cererii în limba rusă) contrazice practica stabilită, legată de limba de procedură în instanța de judecată.
- Altă propunere este că acest Consiliul ar trebui să fie auzit mai des în spațiul public, să fie mai vizibil. La fel, Consiliul ar trebui să-și facă mai multă publicitate și să ofere instruiri atât actorilor din justiție, cât și altor persoane.

### Accesarea paginilor Consiliului

Specialiștii din diferite categorii au menționat diferite frecvențe de accesare a site-ului/ paginii FB ale Consiliului:

- Reprezentanții ONG-urilor accesează site-ul / pagina de Facebook a Consiliului de câteva ori pe lună, pentru a lua cunoștință de deciziile publicate de acesta. La fel, unii reprezentanți au menționat că mai rar accesează site-ul Consiliului, însă deseori direcționează către acest site persoane care se confruntă cu discriminarea, pentru a găsi soluții la problemele lor.
- Majoritatea para-juriștilor și mediatorilor comunitari au relatat că accesează site-ul/ pagina FB ale Consiliului o dată în 2-3 luni și mai rar - doar când ”se întâlnesc cu situații legate de discriminare”.
- Puțini dintre judecători, procurori și avocați vizitează paginile Consiliului cu regularitate – s-a afirmat că unii au accesat pagina de câteva ori, pentru că aveau de examinat un subiect similar. O avocată a indicat că accesează site-ul de câteva ori pe săptămână, din motivul că acordă asistență juridică de stat și frecvent are adresări din partea persoanelor din grupuri vulnerabile.
- Niciun respondent din cadrul discuției cu ofițerii de poliție nu a indicat că accesează paginile Consiliului. La fel, unii judecători, avocați, procurori au afirmat că nu au accesat niciodată paginile Consiliului.

Scopurile pentru care specialiștii vizitează paginile Consiliului sunt:

- Examinarea deciziilor publicate de Consiliu;
- Informarea în privința acțiunilor care pot fi întreprinse în cazuri de discriminare;
- Colectarea informației pentru rapoarte - de exemplu, câte constatări de discriminare au fost făcute în cazul când victima era femeie;
- Studiarea cercetărilor făcute de Consiliu în domeniul discriminării și a distanței sociale;
- Pentru a copia adresa sau numărul de telefon al reprezentanților Consiliului;
- Pentru a afla cât de des ajung cazurile analizate de Consiliu la Curtea Supremă de Justiție, cât de des sunt contestate cazurile de discriminare.

### Opinia despre informația publicată de Consiliu

Informația publicată de Consiliu este văzută drept utilă pentru activitatea specialiștilor intervievați atât ca sursă de informare despre identificarea și analizarea cazurilor de discriminare, cât și în calitate de exemplu de soluționare pentru situații similare.

În același timp, au fost numite câteva aspecte care ar putea fi implementate/ îmbunătățite:

- Publicarea periodică (o dată în 1-3 luni) a infograficelor cu prezentarea unor date statistice – de exemplu, numărul de femei care au fost victime ale discriminării într-o perioadă anumită;
- Emiterea hotărârilor cu un conținut cât mai clar și mai laconic;
- Datele publicate ar trebui să fie ușor de citit și de înțeles, fără a fi necesară căutarea datelor în decizii publicate sau rapoarte („nu toată lumea este predispusă să citească rapoarte de nu știu câte foi sau decizii, care sunt cu un text greu de înțeles pentru acei care nu sunt din domeniu”, *para-juriști*). S-a afirmat că această metodă de prezentare a datelor ar putea determina oamenii să fie mai sensibili la subiectul discriminării sau să-și regăsească situația în textul publicat;
- Prezentarea informațiilor despre activitatea Consiliului și acțiunile pe care le poate întreprinde în cadrul instruirilor mediatorilor.

### Surse de documentare despre cazurile de discriminare

Para-juriștii și reprezentanții ONG-urilor sunt interesați de deciziile publicate de Consiliu. Judecătorii intervievați au afirmat că primesc uneori copii ale hotărârilor Consiliului.

Specialiștii care au participat la discuție au menționat că utilizează și alte surse pentru a se informa despre

domeniul de nediscriminare/ cazuri de discriminare:

- CEDO;
- ONU;
- Lucrări științifice din domeniu;
- Întâlnirile cu colegii din (alte) ONG-uri;
- Întâlnirile cu Coaliția pentru Incluziune și Nediscriminare;
- Mass-media;
- Portalul instanțelor de judecată;
- Site-ul HA-REACT - sistem unde grupurile vulnerabile la HIV înregistrează cazurile de încălcare a drepturilor omului/ discriminare;
- Mediatorii comunitari au afirmat că se consultă cu persoane cunoscute din comunitatea romă, care au studii/cunoștințe în domeniul justiției;
- De asemenea, pentru toate întrebările, inclusiv discriminarea, o mediatore a specificat că se consultă cu reprezentanții UN Women, UN;
- Ghiduri de discriminare;
- Rapoarte anuale de analiză a cazurilor de discriminare.

### Opinia despre adoptarea Legii cu privire la asigurarea egalității

Specialiștii au declarat că adoptarea Legii nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității este bună și binevenită, și că această lege a fost adoptată pentru prima dată în Moldova („ne bucurăm [de adoptarea Legii nr.121], cât de cât legea ne apără”, *mediatorii comunitari*).

Specialiștii au menționat că după adoptarea legii cu privire la asigurarea egalității au avut loc schimbări, și anume:

- Activitatea sistemului juridic s-a aliniat în conformitate cu standardele internaționale;
- A fost aprobat un Cadrul Instituțional privind Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurării Egalității;
- Schimbări de percepție - statul protejează persoanele de discriminare;
- Definierea clară a criteriilor de discriminare și apariția posibilității legale de a constata discriminarea;
- „Au fost responsabilizate organele de drept la interzicerea discriminării din punct de vedere legislativ” (*reprezentanții ONG-urilor*);
- Au fost atribuite competențele și atribuțiile Consiliului pentru prevenirea discriminării;
- A fost înființată o autoritate care poate sesiza discriminarea atât din partea justiției, cât și atunci când autorul discriminării este un funcționar public de rang înalt („președintele își permite niște expresii care sunt discriminatorii. În așa caz, dacă există o autoritate care poate să le arate din deget din punct de vedere procesual - este corect”);

Totodată, funcționalitatea acestei legi este pusă la dubii de către para-juriști și mediatori, și a fost menționat faptul că nu s-au observat schimbări în urma adoptării acesteia; motivele menționate pentru care lipsesc schimbările:

- Lipsa informării despre această lege în rândul autorităților;
- Dezinteresul autorităților față de subiectul nediscriminării;
- Lipsa cunoștințelor despre legea adoptată din partea persoanei discriminate și a celei care a discriminat.

Specialiștii au comentat că Legea nr.121 are neajunsuri:

- Legea conține o prevedere discriminatorie - „această lege conține o discriminare, și anume articolul 1, care scutește cultele religioase de responsabilitate pentru discriminare” (*reprezentanții ONG-urilor*);
- Excluderea orientării sexuale din lista criteriilor protejate de lege;
- Nu se respectă drepturile cetățenilor altor țări;
- Necesitatea modificării legii pentru a oferi puterea de sancționare directă Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității.

## CONCLUZII

Atât populația generală, cât și specialiștii susțin că discriminarea este o problemă răspândită în Moldova.

Fiecare a patra persoană din populația generală interviuată afirmă că s-a simțit discriminată în ultimul an. În majoritatea situațiilor, respondenții nu s-au adresat în judecată sau la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității după ce au fost discriminate, cel mai frecvent invocând motivul că „nu era un caz atât de grav”. În cadrul discuțiilor în grup, specialiștii, de asemenea, susțin că puține cazuri de discriminare ajung să fie declarate, iar și mai puține ajung în judecată/la Consiliu.

Unul din doi respondenți din populația generală a menționat că justiția din Moldova nu este pregătită să facă față cazurilor de discriminare. În rândul specialiștilor, opiniile despre pregătirea justiției pentru abordarea cazurilor de discriminare sunt diferite – judecătorii și procurorii sunt acei care consideră că justiția este pregătită.

Specialiștii declară că, din lista propusă de instituții din domeniul justiției, discriminarea este răspândită într-o măsură mai mare în sfera poliției.

În rândul populației generale, o persoană din cinci afirmă că a auzit despre Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Dintre acei care au auzit despre Consiliu, 17% susțin că acesta este pregătit să abordeze cazurile de discriminare.

Jumătate dintre ofițerii de poliție și o parte majoritară dintre ceilalți specialiști interviuați au auzit despre Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Dintre acei care au auzit despre Consiliu, aproximativ unul din doi procurori și ofițeri de poliție susține că acesta este pregătit să facă față cazurilor de discriminare.

Păreră specialiștilor despre activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a fost, în mare parte, pozitivă. A fost enunțată opinia că acest Consiliu trebuie să aibă atribuția de a sancționa direct autorii discriminării constatate, și nu doar să ia hotărâri cu aspect de recomandare.