

## ÎNDRUMAR ÎN COMBATETEREA DISCRIMINĂRII



Îndrumarul este realizat în cadrul proiectului „Combaterea discriminării și asigurarea justiției pentru minoritățile etnice”, susținut în cadrul programului comun co-finanțat de Uniunea Europeană și Consiliul Europei, Parteneriatul pentru Buna Guvernare II, 2019-2022 și proiectul regional “Consolidarea accesului la justiție prin mecanisme de remediere non-judiciară pentru victimele discriminării, ale discursului instigator la ură și ale infracțiunilor motivate de prejudecată în Parteneriatul Estic”. Opiniile exprimate nu pot fi luate, în niciun caz, ca reflectând opinia oficială a oricărei părți.”



Centrul National al Romilor (CNR) – este o organizație apolitică, înființată în 2001 cu misiunea de a promova valorile și interesul comunității Romilor, drepturilor omului, participarea și implicarea romilor în procesul de luare a deciziilor, precum și lupta împotriva stereotipurilor și prejudecăților negative existente față de ei prin combaterea fenomenului de discriminare.

CNR este unul din co-autori în promovarea proiectului de lege privind prevenirea, combaterea discriminării și asigurarea egalității încă din anii 2005.

A organizat sesiuni cu autoritățile centrale și locale, și a jucat un rol enorm la promovarea politicilor publice pentru Romi și în special la îmbunătățirea Planului de Acțiuni pentru Romi.

## ORIGINILE DISCRIMINĂRII

Cel mai frecvent, discriminarea și barierele în accesul la drepturi al persoanelor sau grupurilor de persoane le generează **stereotipurile negative, prejudecățile și stigmatizarea** din societatea în care trăiesc.

### CE SUNT STEREOTIPURILE, PREJUDECĂȚILE ȘI STIGMELE?

**Stereotipurile** sunt niște clișee, idei fixe pe care oamenii le au în raport cu anumite grupuri de persoane, adesea greșite sau incomplete, ce ne permit să luăm repede decizii, chiar dacă nu pe cele mai bune. Mulți dintre noi operăm cu astfel de stereotipuri în viața de zi cu zi, iar acestea se pot referi la:

**sex/gen** (ex.: *locul femeii e la bucătărie, bărbații au mai multă autoritate*);

**naționalitate** (ex.: *italienii sunt romantici, germanii sunt duri, japonezii sunt muncitori*);

**rasă** (ex.: *afro-americanii sunt mai puțin inteligenți decât albi*);

**etnie** (ex.: *romii nu sunt cinstiți, evreii sunt șmecheri și conduc lumea*);

**vârstă** (ex.: *tinerii sunt neserioși, bătrânii sunt neputincioși*);

**orientare sexuală** (ex.: *homosexualii sunt feminini*);

**Prejudecățile** sunt atitudinile unei persoane, deseori negative, cu privire la alte tipuri de persoane sau de grupuri, în funcție de propria apartenență socială. Este o opinie sau un sentiment nedrept, format fără îndeajuns de multă gândire sau cunoaștere, având ca fundament teama și ignoranța, determinând apariția unor comportamente discriminatorii față de alte persoane.

### Principalele forme ale prejudecăților:

**rasismul**: disprețul, ura față de altă rasă;

**naționalismul șovin (etnocentrismul)**: ostilitatea față de alte naționalități;

**xenofobia**: teama sau ura față de străini;

**antisemitismul**: ostilitatea față de evrei;

**sexismul**: ideea, sentimentul că un sex este superior celuilalt;

**gerontofobia**: ostilitatea față de bătrâni;

**juventofobia**: ostilitatea față de tineri.

**Stigma sau stigmatizarea**, are loc atunci când o persoană este percepută și tratată în mod negativ de alți oameni doar pentru faptul că este vizibil faptul că aparține unui anumit grup sau unei categorii de persoane despre care se știe ceva rău sau de la care se așteaptă comportamente cu efecte negative.

### Exemple de stigmă

**Persoanele cu dizabilități** sunt considerate incapabile de a duce o viață independentă, pierzându-se din vedere faptul că mediul neaccesibilizat le îngreunează accesul la educație sau la piața muncii.

**Romii** sunt considerați leneși, în condițiile în care sărăcia nu le permite, de multe ori, să își continue studiile și mulți angajatori refuză să angajeze o persoană de etnie romă, indiferent de abilitățile acesteia.

**Persoanele cu probleme de sănătate mintală** sunt considerate agresive și periculoase, cu toate că un procent infim dintre ele ajung să comită infracțiuni violente.

## CE ESTE DISCRIMINAREA?

**Discriminarea** este o acțiune care presupune un tratament diferit, nedrept față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social. Există mai multe forme de comportamente discriminatorii, dar toate au în comun faptul că implică o anumită formă de excludere sau de respingere.

Tratamentul diferențiat se poate manifesta prin diferite acțiuni: **deosebire, excludere, restricție, preferință**.

**TRATAMENTUL DIFERENȚIAT** poate îmbrăca două forme de manifestare, care plasează persoanele sau grupurile de persoane în situații dezavantajate în comparație cu altele:

### **A. persoane sau grupuri de persoane aflate într-o situație identică sunt tratate diferit**

*Exemplu: Copilul a fost exclus de la activitățile organizate în grădinița pe care o frecventează, pe motiv că este timid, retras și nu vorbește coerent.*

### **B. persoane sau grupuri de persoane aflate în situații diferite sunt tratate identic.**

*Exemplu: Copiii cu credințe non-ortodoxe sau cu convingeri ateiste, la fel ca și copiii ortodocși, sunt obligați în timpul orelor de program să participe la ceremoniile Bisericii ortodoxe.*

 Nu toate tratamentele diferențiate vor constitui discriminare, dacă diferențierea de tratament este rezonabilă și obiectivă și proporțională scopului urmărit, atunci ea va fi justificată.

*Exemplu: Acordarea unui regim de muncă flexibil pentru femeia care alăptează este un tratament diferențiat justificat și proporțional cu necesitatea de a respecta regimul de alimentație a copilului.*

Conform art. 2 din legea 121/2012 prin discriminare se înțelege ”orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de lege sau pe criterii presupuse.”

**Prin CRITERIU PROTEJAT** se înțelege acea caracteristică specifică persoanei sau a grupului de persoane care a determinat fapta discriminatorie și care este protejată de lege. Legea prevede o listă deschisă de criterii.

### **Exemple de criterii**

**Opinie** - dezacordul privind salarizarea unor angajați a fost motivul excluderii mele de către angajator, din lista persoanelor delegate la cursuri de calificare profesională

**Statut HIV+** - Instituția medicală a refuzat să mă interneze în secția de maternitate pe motiv că sunt infectată cu HIV.

**Domiciliu/sediu** – compensația oferită persoanelor cu dizabilități care domiciliază în regiunile rurale este mai mică în comparație cu a celor care domiciliază în Chișinău și Bălți.

**Maternitate** – compania a refuzat de a încheia un nou contract de muncă cu femeile care au sau urmează să aibă copii, odată cu expirarea contractului de muncă.

**Origine socială** - colegii de clasă m-au insultat și m-au amenințat cu violență fizică pe motiv că sunt orfană.

**Orientare sexuală** - un militar în termen, în cadrul unității militare a fost supus unei atitudini umilitoare și de superioritate, în adresa lui erau sistematic utilizate cuvinte de injurie, de batjocură și degradante pe motiv că era homosexual.

**Stare a sănătății** – profesoara a refuzat participarea copilului la cercul de dans pe motivul stării de sănătate a acestuia (deficiențe locomotorii).

**Rasă, culoare** – compania aeriană mi-a refuzat îmbarcarea în avion pe motiv că sunt persoană de culoare.

**Naționalitate** – vânzătoarea a refuzat să mă deservească pe motiv că sunt bulgar.

**Origine etnică/etnie** - medicul de familie a refuzat să mă primească pe motiv că sunt de etnie romă.

**Limba** – angajatorul a refuzat să-mi prezinte actele de angajare în limba română, oferindu-mi-le doar în variantă rusă.

**Religie sau convingeri** – copiii cu credințe non-ortodoxe sau cu convingeri ateiste, la fel ca și copiii ortodocși, sunt obligați în timpul orelor de program să participe la ceremoniile Bisericii ortodoxe.

**Sex, gen** – pe motiv că sunt femeie, salariul meu este mai mic, în comparație cu salariul colegului bărbat, care are aceleași sarcini și volum de muncă.

**Vârstă** - am fost exclus de la participarea în concursul de angajare pe motiv că în condiții a fost inclusă cerința ca candidații să nu aibă 63 ani împliniți.

**Dizabilitate** – sunt în imposibilitate de a utiliza pasajul subteran pe motiv că nu are rampă, nu este accesibil pentru persoanele cu dizabilități locomotorii (în scaun rulant).

## FORMELE DE DISCRIMINARE

Discriminarea poate îmbrăca diferite forme de manifestare. Pentru fiecare formă de discriminare în jurisprudență s-au conturat un șir de elemente constitutive obligatorii pentru ca fapta să fie sancționată ca fiind discriminare.

Deciziile Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE) urmăresc pas cu pas îndeplinirea în fiecare cauză, în mod cumulativ, a elementelor constitutive ale faptei de discriminare. **LIPSA A CEL PUTIN UNUIA DIN ELEMENTE EXCLUDE CALIFICAREA ACTIUNII SAU INACTIUNII CA FIIND DISCRIMINARE.**

În legislația națională putem identifica următoarele forme de discriminare:

- Discriminare directă
- Discriminare indirectă
- Discriminare prin asociere
- Neasigurare a acomodării rezonabile
- Hărțuire
- Victimizare
- Publicitatea sexistă
- Instigare la discriminare
- Discursul instigator la ură
- Faptă motivată de prejudecată, ură și dispreț.

## DISCRIMINAREA DIRECTĂ

**Discriminarea directă** se manifestă prin tratarea mai puțin favorabilă a unei persoane în baza oricărui criteriu protejat în comparație cu orice altă persoană aflată într-o situație comparabilă.

**Cauza Consiliului nr. 349/16 din 09 februarie 2016 DE CONSTATARE a discriminării directe în acces la servicii disponibile publicului**

Unui grup de persoane de etnie romă li s-a refuzat accesul contra plată la un bazin public. Administrația piscinei a motivat refuzul prin faptul că aceștia sunt de etnie romă și au indicat asupra unui afiș plasat pe teritoriul piscinei, pe care era menționat: "Ne rezervăm dreptul de a ne alege clienții".

### ELEMENTELE DISCRIMINĂRII DIRECTE

1. **Tratament mai puțin favorabil** - refuzul de a le permite accesul la bazin;
2. **Situație comparabilă** – altor persoane li s-a permis accesul, în bazin se aflau atât copii, cât și maturi.
3. **Criteriul** - apartenența etnică (rom)
4. **Dreptul lezat** - acces bunuri și servicii disponibile

**Cauza Consiliului nr. 421/16 din 29 iulie 2016 unde NU A FOST CONSTATATĂ discriminarea directă.**

Petiționarul a invocat că angajatorul a refuzat să-i prelungească contractul de muncă după expirarea acestuia, contractul fiind încheiat pentru o perioadă determinată, pe motiv de vârstă și dizabilitate.

### ELEMENTELE DISCRIMINĂRII DIRECTE.

1. **Tratament mai puțin favorabil** - refuzul de a prelungi contractul individual de muncă.
2. **Situație comparabilă** – alți angajați
3. **Criteriul** – vârsta și dizabilitatea
4. **Dreptul lezat – LIPSEȘTE.** Dreptul la muncă nu este un drept absolut. La expirarea contractului pe perioadă determinată, angajatorul nu are obligația de a prelungi contractul cu aceeași persoană.



În cazul **DISCRIMINĂRII PE CRITERIU DE MATERNITATE**, nu este nevoie de comparator.

Odată ce nu este posibil ca bărbații să devină însărcinați, nu avem un comparator în tratamentul discriminatoriu împotriva femeilor gravide și că femeia însărcinată nu este în situație analogică cu altă femeie neînsărcinată, anume din cauza caracteristicilor specifice ale sarcinii.

## DISCRIMINAREA INDIRECTĂ

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

**Cauza Consiliului nr. 204/19 din 13 ianuarie 2020 DE CONSTATARE a discriminării INDIRECTE**

*Cetățenii asigurați medical, care solicită, în baza poliței medicale, prestarea unui serviciu medical consultativ de către medicul specialist sunt nevoiți conform procedurii să aștepte în rând o perioadă îndelungată, spre deosebire de persoanele care achită taxa pentru serviciul respectiv, cărora serviciul le este prestat imediat.*

### ELEMENTELE DISCRIMINĂRII INDIRECTE

- 1. Tratament aparent neutru în recunoașterea sau exercitarea unui drept** - toate persoanele asigurate, pentru a beneficia de servicii medicale trebuie să aștepte o perioadă îndelungată.
- 2. Persoane sau grup de persoane dezavantajat** – persoanele asigurate (deținătoare a polițelor de asigurare medicală)
- 3. În baza unui criteriu protejat** - statutul de persoană asigurată, vârstă, dizabilitate,
- 4. Fără existența justificării obiective și rezonabile** – justificarea aplicării programărilor cu respectarea cotelor procentuale pentru asigurați și neasigurați și valorificarea resurselor financiare nu poate fi reținută. Programarea trebuie să fie organizată în dependență de disponibilitatea medicului și nu a statutul de asigurat sau neasigurat, pentru a nu crea decalajul mare de timp pentru așteptare.

## DISCRIMINAREA PRIN ASOCIERE

*Discriminarea prin asociere reprezintă orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit oricărui criteriu prevăzut de lege, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane;*

**Cauza Consiliului nr. 21/18 din 21 august 2018 DE CONSTATARE a discriminării prin asociere**

*Asistenții personali cât și asistenții sociali sunt angajați de către Direcția asistență socială prin contract individual de muncă, care prevede acordarea unui concediu anual de odihnă plătit de 32 zile. Asistenții sociali beneficiază efectiv de concediu anual, pe când asistenții personali, beneficiază de concediu anual plăti doar în documente, în realitate aceștia sunt impuși în continuare de a avea grijă de beneficiarii săi cu dizabilități, pe motiv că Direcția nu finanțează suficient serviciul pentru a asigura un înlocuitor pentru perioada concediului asistentului personal.*

### ELEMENTELE DISCRIMINĂRII PRIN ASOCIERE

- 1. Tratament mai puțin favorabil** – asistenții personali sunt impuși să lucreze în perioada concediului anual plătit
- 2. Situația comparabilă** – asistenții sociali beneficiază efectiv de concediu
- 3. Criteriul** - dizabilitatea persoanei îngrijite
- 4. Dreptul lezat** – la concediu anual plătit

## HĂRȚUIREA

**Hărțuirea** reprezintă orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor prevăzute de lege;

### ***Cauza Consiliului nr.31/18 din 07 august 2018 DE CONSTATARE a Hărțuirii***

*Petiționarului și verișorul acestuia, ambii de etnie romă li s-a solicitat să meargă la sectorul de poliție pentru a răspunde la câteva întrebări în legătură cu un furt de la un magazin. Prezentându-se la sectorul de poliție, doi polițiști i-au arătat o imagine cu un rucsac militar și a fost întrebat dacă îl recunoaște. Pentru răspunsul că nu îl recunoaște, a fost înjurat și agresat fizic. Conform materialelor cauzei penale polițiștii bănuiau de comiterea furtului membrii echipei de fotbal din localitate din care făcea parte și petiționarul. Totuși, aceștia au decis să chestioneze doar petiționarul și verișorul acestuia ambii de etnie romă.*

## ELEMENTELE HĂRȚUIRII

- 1. Prezența unui comportament nedorit** – persoană de etnie romă este atrasă în activitatea de investigare (interogare), fără justificare obiectivă și rezonabilă.
- 2. Crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator** - petiționarul a fost intimidat și agresat fizic în temeiul prejudecăților față de Romi
- 3. Scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea** - comportamentul nedorit a avut ca efect lezarea demnității umane.
- 4. Prezența criteriului protejat**– origine etnică (rom)

**!** Pentru stabilirea hărțuirii nu este necesară identificarea unei situații comparabile.

## NEASIGURAREA ACOMODĂRII REZONABILE

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

**Eșecul de a lua măsuri de acomodare, de a întreprinde modificări sau adaptări necesare și adecvate pentru a asigura exercitarea drepturilor** unei persoane sau unui grup de persoane protejate față de alte persoane care nu sunt dezavantajate, atunci când astfel de modificări nu impun o sarcină disproporționată sau nejustificată, poate fi sancționată ca discriminare în forma neasigurării acomodării rezonabile.

### ***Cauza Consiliului nr. 114/20 din 01 septembrie 2020 DE CONSTATARE a neasigurării acomodării rezonabile***

*Copil cu dizabilitate severă (paralizie cerebrală infantilă, surditate bilaterală, retard mintal, dereglări psihomotorii), elev al clasei a VII-a a Școlii-internat specială pentru copii hipoacuzici a fost transferat în școala generală din localitatea în care domiciliază pentru a facilita procesul de incluziune a acestuia. Școala generală nu are un cadru didactic care să cunoască limbajul semnelor, logoped și psihopedagog care sunt necesare pentru acest copil, al cărui modalitate de comunicare este limbajul mimico-gestual (limbajul semnelor).*

## **ELEMENTELE REZONABILE**

## **NEASIGURĂRII**

## **ACOMODĂRII**

- 1. modificare sau adaptare necesară și adecvată** – asigurarea instituției de învățământ general cu cadru didactic care să cunoască limbajul semnelor pentru a-i oferi copilului cu deficiențe de auz posibilitatea exercitării dreptului la educație în condiții de egalitate.
- 2. care nu a impus o sarcină disproporționată sau nejustificată** – măsurile de acomodare rezonabilă la situația și necesitățile copiilor cu dizabilități este cerință obligatorie față de școli în scopul asigurării incluziunii în procesul educațional.
- 3. adaptarea a fost necesară într-un caz particular, pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți** – măsurile erau necesare pentru acomodarea în scopul realizării dreptului la educație a unui copil cu dizabilități al cărui modalitate de comunicare este limbajul mimico-gestual.

## **VICTIMIZAREA**

**Victimizarea** reprezintă orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor Legii cu privire la asigurarea egalității sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană;

***Cauza Consiliului nr. 141/19 din 08 octombrie 2019 DE CONSTATARE a victimizării***

*Ca urmare a depunerii plângerilor privind acțiunile discriminatorii ale angajaților IP X (în data de 06.03.2018), precum și înaintarea acțiunii civile împotriva reclamatului privind recuperarea prejudiciilor morale și materiale urmare a discriminării, petiționara a fost refuzată brutal în audiență la șeful IP X. Urmare a insistenței de a fi primită în audiență, șeful IP X, fără a cerceta toate circumstanțele situației, a dat indicație subalternilor să întocmească un proces-verbal contravențional în privința petiționarei pentru nesubordonare (proces-verbal care a fost anulat de instanța de judecată).*

## **ELEMENTELE VICTIMIZĂRII**

- 1. existența unei plângeri/acțiuni în instanță privind discriminarea** – plângerea privind acțiunile discriminatorii ale angajaților IP X depusă la Consiliu în data de 06.03.2018.
- 2. acțiuni soldate cu consecințe adverse** – manifestarea comportamentului brutal al angajaților IP X și sancționarea prin procesul-verbal contravențional

**!** Pentru stabilirea victimizării nu este necesară identificarea situației comparabile și criteriului.

## PUBLICITATEA SEXISTĂ

**Sexism** – conceptul și practica de discriminare (înjosirea demnității) a persoanei după criterii de gen, care este bazată pe demonstrarea superiorității intelectuale, fizice, artistice sau alte caracteristici sau abilități a unui individ sau unui grup de indivizi față de alți indivizi sau a unui grup de indivizi;

**Imagini sexiste, violență** - acestea sunt umilitoare, insultătoare, deschis-agresive sau acțiuni ascunse cu caracter sexual din partea unui individ sau unui grup de indivizi față de alt individ sau grup de indivizi, exprimată verbal (comentarii, gest, amenințare, intimidarea, remarci indecente, batjocorire) sau fizic (atingere sau contact fizic, sau imitarea contactului fizic cu caracter sexual ș.a.) care sunt intenționate, de o dată sau care se repetă, și sunt efectuate împotriva voinței uneia dintre părți.

**Publicitatea sexistă** – aceasta este publicitatea, care înjosește demnitatea individului după criterii de gen, în context sau în ansamblu cu particularitățile caracteristicilor fizice, individualității, statutului social, activității profesionale, statutului și responsabilității familiale, maternității și paternității, naționalității, rasei, intereselor politice, convingerilor religioase, sau a altor tipuri și forme a relațiilor socio-economice și personale.

**Legea cu privire la publicitate în articolul 11<sup>1</sup> stabilește expres că publicitatea sexistă este interzisă.**

**Persoanele care au utilizat publicitatea sexistă pot fi obligate să le ștergă din toate locurile unde a fost amplasată, să își ceară scuze public de la persoanele care au fost ofensate, precum pot fi supuse și altor acțiuni relevante, proporționale cu scopul ca persoana să nu mai recurgă în viitor la acest tip de publicitate.**

## **PUBLICITATEA VA FI CONSIDERATĂ CA FIIND SEXISTĂ DACĂ SE VA IDENTIFICA CEL PUȚIN UNUL din ELEMENTELE din listă:**

- ✓ Prezența frazelor sexiste.
- ✓ Indicarea/aluzia la gen în maniera, care nu are legătură directă cu produsul promovat și/sau serviciul sau motivul de consum a acestora.
- ✓ Elemente de dominare și supunere între genuri.
- ✓ Încurajarea/exprimarea toleranței față de violență împotriva femeilor sau bărbaților.
- ✓ Imaginea individului în calitate de obiect sexual sau existența aluziei la relații sexuale și sexualitate umană.
- ✓ Identificarea persoanelor cu animale, cu scopul de umilire a demnității umane.
- ✓ Indicarea sau aluzie la faptul că rolul individului de un anumit gen este mai jos decât la altul în domeniul social, economic sau cultural.

***Cauza Consiliului nr. 36/20 din 15 mai 2020 DE CONSTATARE a caracterului SEXIST al PUBLICITĂȚII care face aluzie directă la faptul că pentru florile primite în dar, femeile ar trebui să se simtă obligate să întrețină raporturi sexuale și lezează demnitate umană a femeii***

*Magazinul de flori BM a distribuit publicitatea unde în imagine apare mâna femeii care ține în pumn un boboc de lea de într-o manieră care face aluzie la practici sexuale, nefiind specific modului normal de a ține în mână o floare. Însoțit de textul “Nu ți-a dat la 14 februarie? Ai șansa să îți iai revanșa la 8 martie” și îndemnul: “Cumpără un buchet de flori în BM și primește o cutie de Durex cadou”*

## INSTIGARE LA DISCRIMINARE

Instigarea la discriminare în dependență de modul de manifestare, nivelul impactului și gradul de pericolozitate poate fi calificat și sancționat în mod diferit.

### INSTIGAREA LA DISCRIMINARE PRIN PRISMA LEGII CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII

**Instigarea la discriminare** reprezintă orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor prevăzute de lege.

Instigarea la discriminare în această manifestare prezintă cel mai scăzut nivel de pericol, având impact asupra unei persoane sau a unui grup mic de persoane.

 Instigarea la discriminare care nu cade sub incidența codului contravențional sau penal se constată de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

**Cauza Consiliului nr. 260/21 din 19 ianuarie 2022 DE CONSTATARE a instigării la discriminare**

*Persona interesată declară că, la data de 09 octombrie 2021 și la data de 11 octombrie 2021, în emisiunea postului de televiziune XX și pe portalul XX, au fost plasate informații referitoare la comiterea presupuselor fapte cu caracter infracțional violent de către anumite persoane concrete, despre care se menționează în reportaje, de mai multe ori, că sunt ceceni.*

### ELEMENTELE INSTIGĂRII LA DISCRIMINARE

- 1. comportamentul prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată** – accentuarea în cadrul unor reportaje a apartenenței etnice într-un context negativ
- 2. cu scopul de a discrimina** - stigmatizarea și perpetuarea prejudecăților negative a grupului vizat
- 3. prezența criteriului protejat** – origine etnică (cecenii)

## INSTIGAREA LA DISCRIMINARE PRIN PRISMA CODULUI CONTRAVENȚIONAL

**Instigarea la discriminare** reprezintă acțiunile intenționate, **îndemnurile publice**, diseminarea informației sau alte forme de informare a publicului, inclusiv prin intermediul mass-media, în **formă scrisă, desen sau imagine**, sau prin intermediul unui sistem informatic, îndreptate spre incitarea la discriminare, bazate pe considerente de rasă, culoare, origine etnică, națională sau socială, cetățenie, sex, gen, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, stare de sănătate, vîrstă, stare civilă, statut de migrant sau azilant.

Diferența față de acțiunile ce cad sub incidența Legii 121, este **manifestarea în public cu/sau pentru diseminarea în masă a mesajului îndreptat spre lezarea drepturilor și/sau intereselor** unui grup de persoane în baza unui criteriu prevăzut de lege.

Mesajul poate fi manifestat prin: desene, imagini, texte scrise, discursuri și îndemnuri.

**Discursul instigator la discriminare** se încadrează în noțiunea de mai sus.

**Codul contravențional (art. 70<sup>1</sup>) pentru instigare la discriminare prevede sancțiunea cu amendă de la 1 000 la 4 000 lei aplicată persoanei fizice, de la 6 000 la 10 500 lei aplicate persoanei cu funcție de răspundere – sancțiunea se aplică de instanța de judecată.**

Discursul de ură utilizat în alegeri, este prevăzut separat, în articol 52 alin (3) CC **”Utilizarea de către candidatul la alegeri a discursului de ură și/sau instigarea la discriminare în cadrul perioadei electorale și/sau în materialele de agitație electorală se sancționează cu amendă de la 7 500 la 12 500 lei aplicată persoanei fizice, și de la 12 500 la 20 000 lei aplicată persoanei juridice.” - sancțiunea se aplică de Poliție.**

### Exemplu de discurs instigator la ură.

În cadrul unei discuții cu privire la construcția unui depozit, petiționara a expus reclamatului nemulțumirea, atenționând asupra unor încălcări, la care reclamatul i-a reproșat, folosind următoarele expresii: femeia trebuie să stea la bucătărie, (...) aici trebui să vină un bărbat să discute. Întâlnirea a fost înregistrată video și difuzată în reportaj la un post de televiziune

### **ELEMENTELE DISCURSULUI INSTIGATOR LA URĂ**

1. **intenția vorbitorului** – de a leza demnitatea și a diminua rolul femeilor în societate prin negarea dreptului la egalitate;
2. **conținutul mesajului** – are la bază stereotipuri și prejudecăți bazate pe sex/gen;
3. **amplarea** – mesajul a fost rostit în public și distribuit în masă prin intermediul reportajului televizat.
4. **efectele** – promovează stereotipuri sexiste, cu menținerea percepției privind inferioritatea socială și dependența femeii față de bărbați.

### Exemplu de discurs care NU CONSTITUIE instigare la discriminare sau ură.

La un eveniment în familie, unul dintre invitați a afirmat că femeile nu au ce căuta în politică, locul lor fiind la bucătărie.

### **ELEMENTELE DISCURSULUI INSTIGATOR LA URĂ**

1. **intenția vorbitorului** – de a leza demnitatea și a diminua rolul femeilor în societate;
2. **conținutul mesajului** – are la bază stereotipuri și prejudecăți bazate pe sex/gen;
3. **amplarea** – lipsește, mesajul a fost rostit într-un cerc privat, și nu a fost distribuit în public.
4. **efectele** – lipsesc, este o opinie expusă în discuție familială.

## INSTIGAREA LA DISCRIMINARE PRIN PRISMA CODULUI PENAL

**Instigarea la ură sau violență** reprezintă îndemnurile publice, diseminarea informației sau alte forme de informare a publicului, inclusiv prin intermediul mass-media, în formă scrisă, desen sau imagine, sau prin intermediul unui sistem informatic, împotriva unei categorii de persoane bazate pe considerente de rasă, culoare, origine etnică, națională sau socială, cetățenie, sex, gen, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, stare de sănătate, vârstă, stare civilă.

Această manifestare prezintă un nivel sporit de pericol, având impact asupra unui grup mare de persoane.

Diferența față de acțiunile ce cad sub incidența Codului Contravențional, este că în acest caz se incită la comiterea unor fapte, care, ulterior ar cădea sub incidența Codului penal.

Incitarea la ură și violență are drept scop atacarea, intimidarea, umilirea, aducerea prejudiciilor integrității fizice sau integrității bunurilor unei persoane sau a unui grup de persoane pe motiv de rasă, culoare, origine etnică, națională sau socială, cetățenie, sex, gen, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, stare de sănătate, vârstă, stare civilă.

**!** Pentru instigarea la acțiuni violente pe motive de prejudecată Codul penal prevede pedeapsa cu amendă în mărime de la 25 000 până la 30 000 lei sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 180 la 240 de ore, sau cu închisoare de la 1 an până la 3 ani.

## FAPTE MOTIVATE DE PREJUDECATĂ

La 21 aprilie 2022 a fost introdusă în art.46<sup>3</sup> Cod Contravențional și art.134<sup>21</sup> Cod Penal noțiunea de ”motiv de prejudecată” ca fiind *”idei preconcepute ale făptuitorului bazate pe considerente de rasă, culoare, origine etnică, națională sau socială, cetățenie, sex, gen, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, stare de sănătate, vârstă, stare civilă, statut de migrant sau azilant, indiferent dacă fapta este comisă în privința persoanei care posedă astfel de caracteristici protejate, în privința bunurilor acesteia sau asociate cu aceasta sau în privința persoanei care acordă suport persoanelor ce posedă astfel de caracteristici protejate ori se asociază cu acestea, această asociere fiind una reală sau percepută ca fiind reală.”*

O contravenție sau infracțiune motivată de prejudecată **nu este o anumită** contravenție sau infracțiune. Ea poate fi un act de intimidare, amenințare, provocare de pagube asupra bunurilor, atac, omucidere sau orice altă faptă săvârșită pe motiv de posedare a unei caracteristici protejate și netolerate de făptuitor.

Pentru a califica o faptă ca fiind motivată de prejudecată, urmează a fi identificate 2 elemente:

- I. Fapta săvârșită să constituie contravenție sau infracțiune, prevăzută de Codul contravențional și respectiv de Codul penal. Acesta este elementul de bază, în lipsa unei contravenții sau infracțiuni, nu poate exista fapta motivată de prejudecată.
- II. Fapta să fie săvârșită din motiv de prejudecată. Aceasta înseamnă că făptuitorul a ales intenționat ținta/victima în baza unei caracteristici protejate.

Atât Codul Contravențional cât și Codul Penal al Republicii Moldova privește mobilul de prejudecată ca fiind circumstanță agravantă specială sau agravantă generală la infracțiunea de bază.

Motivul de prejudecată ca agravantă generală este inclus la art.43 alin.(1) lit.h) Cod Contravențional și art.77 alin.(1) lit.d) Cod Penal.

Agravanta specială sau semnul calificativ cu motivul de prejudecată este prevăzut expres în textul anumitor contravenții și infracțiuni.

### Exemplu de **INFRACTIUNE MOTIVATĂ DE PREJUDECATĂ**

SB originar din Africa, cu domiciliul în Republica Moldova, în microbuz, vorbea la telefon într-o limbă străină. Un tânăr a început a-l agresat verbal utilizând cuvinte înjositoare, cum ar fi „țigan”, „mămuță”, „indian” și „negru”, aplicându-i o serie de lovituri pe față și corp. SB a depus o plângere la Inspectoratul de Poliție în care a inclus informații cu privire la utilizarea de către agresor a insultelor rasiale, care aveau intenția de a-l înjosi.

**Acțiunile tânărului urmează a fi calificate ca infracțiune motivată de prejudecată fiind identificate ambele elemente:**

**Infracțiunea de bază – Huliganism** (art.287CP) încălcarea ordinii publice, manifestată printr-o vădită lipsă de respect față de societate, obraznicie cu aplicarea violenței fizice și verbale.

**Circumstanța agravantă generală** – (art.77 alin(1) lit.d) CP) săvârșirea infracțiunii din motive de ură, rasială, cuvintele utilizate arată ura și disprețul față de persoanele de culoare.

## CUM SĂ RECLAMI ȘI SĂ TE APERI DE DISCRIMINARE

*Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să se adreseze autorității competente și să solicite constatarea faptului discriminării și repunerea în dreptul încălcat, precum și repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată.*

## EXAMINAREA PLÂNGERILOR DE CĂTRE CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII (CONSILIUL)

Consiliul este o autoritate publică autonomă instituită exclusiv cu scopul de a preveni și combate discriminarea, precum și de a asigura egalitatea tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova.

### Atribuțiile Consiliului

CONSILIUL este abilitat cu următoarele atribuții de protecție împotriva discriminării:

- să examineze plângerile privind faptele de discriminare;  
*(discriminarea în raporturi civile, discursul instigator la ură, publicitatea sexistă)*
- să contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor de discriminare;
- să constate contravenții cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului Contravențional;
- să sesizeze organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte ce întrunesc elemente ale infracțiunii.

### Cine poate sesiza Consiliul

Orice persoană care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul printr-o plângere. Plângerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plângerea poate fi depusă personal sau prin intermediul unui reprezentant împuternicit prin procură sau mandat (în cazul avocaților). Consiliul mai poate fi sesizat de către un sindicat sau de către o asociație obștească care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

### Ce trebuie să cuprindă o plângere (vezi modelul în anexă)

Plângerea care urmează a fi formulată în scris trebuie să cuprindă:

- ✓ datele de identificare ale petiționarului, reprezentantului și persoanei interesate (după caz);
- ✓ datele de identificare ale persoanei fizice sau juridice care se presupune că a comis fapta de discriminare;
- ✓ descrierea faptei de discriminare cu indicarea elementelor formei de discriminare invocate, (a se vedea Capitolul II);
- ✓ data și semnătura petiționarului;
- ✓ probele relevante care sprijină fiecare pretenție invocată..



**Consiliul nu va examina plângerile anonime, care conțin un limbaj necenzurat sau ofensator și cele care nu pot fi citite.**

### Modalitatea de depunere a plângerii

Plângerea poate fi depusă:

- prin poștă sau personal la adresa: Republica Moldova, MD2004, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of. 405;
- prin poșta electronică, la adresa de e-mail: [info@egalitate.md](mailto:info@egalitate.md) (cu semnătura petiționarului);

- prin formularul on-line: depune o plângere, disponibil pe <https://egalitate.md/depune-o-plingere/>
- prin fax la numărul de telefon (022) 212 817;
- în cadrul audienței acordate de membrii Consiliului. Înscrisurile în audiență se fac preventiv la numărul de telefon (022) 212 817.

### **Termenul de depunere a plângerii**

Plângerea urmează a fi depusă la Consiliu în termen de **un an** de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea acesteia.

### **Cum probăm discriminarea**

Persoana care se adresează Consiliului cu plângere privind fapta de discriminare trebuie să instituie o prezumție a discriminării. Prezumpția discriminării presupune descrierea circumstanțelor în care a avut loc fapta, astfel încât să se indice asupra tuturor elementele constitutive formei de discriminare sesizate (*a se vedea Capitolul II*).

În susținerea afirmațiilor făcute, Consiliului îi pot fi prezentate orice mijloace de probă, inclusiv înregistrări audio, video sau date statistice. Dacă proba se face prin înscrisuri, se anexează copii ale acestora. La solicitare pot fi invitați martori, specialiști sau experți.

### **Procedura de examinare a plângerii de către Consiliu**

**Etapa de înregistrare și repartizare.** Plângerea, după înregistrare, primește un număr de caz și se repartizează unuia dintre cei 5 membri ai Consiliului. Membrul care primește plângerea spre examinare este numit membru raportor pe dosar.

**Etapa de verificarea admisibilității.** Membrul-raportor, mai întâi de toate, verifică dacă plângerea corespunde rigorilor legale și dacă din conținutul acesteia se poate institui o prezumție a discriminării și se expune asupra admisibilității.

### **Nu va trece admisibilitatea plângerea în care se regăsesc una sau mai multe neconformități:**

- nu conține numele, prenumele și adresa persoanei care o depune;
- a fost depusă cu încălcarea termenului de prescripție (1 an);
- a fost depusă în interesul altei persoane fără acordul acesteia;
- nu conține informația necesară privind elementele unei forme de discriminare;
- nu ține de competența Consiliului;
- nu a fost posibilă identificarea persoanei care a săvârșit fapta de discriminare;
- are un obiect nefondat;
- este repetată și nu conține informații și dovezi noi.

**Etapa examinării în fond.** La examinarea plângerii în fond se invită părțile în cadrul ședinței de audieri. Ședințele de audieri sunt publice. Ședințele pot fi închise sau secrete numai în scopul protejării informației sau în cazul în care divulgarea informației ar cauza lezarea drepturilor și intereselor legitime a participanților ședinței sau ar aduce atingere ordinii publice și moralității.

**Etapa adoptării deciziei.** După finalizarea audierilor, membrul-raportor examinează toate datele care se referă la plângere și întocmește un proiect de decizie, pe care îl prezintă membrilor Consiliului spre aprobare în ședința de deliberare. Ședințele de deliberări sunt închise. Decizia se adoptă cu votul a cel puțin trei membri din cinci și se semnează de către membrii care au participat la adoptarea ei.

## Ce poate dispune Consiliul prin decizie

Prin decizia adoptată, Consiliul decide asupra următoarelor:

- existenței sau lipsei faptei discriminatorii;
- formulării recomandărilor în vederea repunerii în drepturi a victimei discriminării. (ex. *anularea actului administrativ recunoscut drept discriminatoriu, scuze publice, etc.*)
- formulării recomandărilor în vederea prevenirii faptelor similare pe viitor. (ex. *instruirea personalului, adoptarea politicilor clare pentru asigurarea egalității de gen, schimbarea legislației prin excluderea prevederii discriminatorii*),
- să constate contravenții administrative în domeniul muncii, învățământului, accesului la bunuri și servicii destinate publicului și să le transmită instanței de judecată pentru aplicarea sancțiunii.

**Notă:** Consiliul poate constata anumite contravenții cu întocmirea proceselor-verbale-contravenționale, sancțiunea se aplică doar de instanțele de judecată.

## Termenul de examinare a plângerii

Ținând cont de complexitatea cauzei, examinarea unei plângeri adresate Consiliului poate dura până la 90 de zile din momentul înregistrării acesteia.

## Caracterul obligatoriu al deciziilor Consiliului

Decizia Consiliului se comunică părților în termen de 10 zile de la adoptare și produce efecte de la data comunicării. În caz de dezacord, părțile pot contesta decizia în instanța de judecată în termen de 30 zile, din momentul comunicării. Decizia care nu a fost contestată în termenul stabilit sau a rămas în vigoare după examinarea în instanțele de judecată, devine definitivă.

**Decizia rămasă definitivă este obligatorie spre executare de către părți.**

Ignorarea sau neexecutarea recomandărilor din deciziile Consiliului se sancționează conform art.71<sup>2</sup> din Codul Contravențional cu amendă de la 1 500 la 3 000 lei aplicată persoanei fizice, și cu amendă de la 2 250 la 4 500 lei aplicată persoanei cu funcție de răspundere.

## EXAMINAREA DISCURSULUI INSTIGATOR LA URĂ DE CONSILIUL AUDIOVIZUALULUI

Consiliul Audiovizualului este abilitat de a sancționa furnizorii de servicii media și distribuitorii de servicii media pentru difuzarea programelor care propagă, incită, promovează sau justifică ura rasială, xenofobia, antisemitismul sau alte forme de ură fondate pe intoleranță sau pe discriminarea pe criterii de sex, de rasă, de naționalitate, de religie, de dizabilitate sau de orientare sexuală. (art.11 alin.(2) al Codului serviciilor media audiovizuale)



**Consiliul Audiovizualului nu poate sancționa persoana care a utilizat discursul instigator la ură sau limbajul sexist.**

## Cine poate sesiza Consiliul Audiovizualului

Orice persoană care consideră că în cadrul unui program difuzat de postul de televiziune sau emițător radio a fost utilizat și difuzat discursul instigator la discriminare, ură sau violență este în drept de a adresa Consiliul Audiovizualului o reclamație.

## Atribuțiile Consiliului Audiovizualului

Consiliul Audiovizualului are următoarele atribuții relevante:

- monitorizează conținuturile serviciilor media audiovizuale și ale programelor audiovizuale
- examinează și soluționează petițiile și sesizările privind activitatea furnizorilor de servicii media etc.
- aplică sancțiuni serviciilor media și distribuitorilor de servicii media.

### Ce trebuie să cuprindă o petiție

Petiția care urmează a fi formulată în scris trebuie să cuprindă:

1. datele de identificare și de contact ale petiționarului,
2. indicarea încălcării admise de către postul TV, radio etc. (ex: *distribuirea discursului sexist, declarațiilor rasiale, etc*)
3. denumirea postului TV sau radio, ora estimativă și data programului în cauză.

### Modalitatea de depunere a petiției

- prin poștă scrisă sau personal la adresa: Republica Moldova, MD-2012, mun. Chișinău, str. Vlaicu Pîrcălab, 46.
- prin poșta electronică, la adresa de e-mail: office@cca.md (cu semnătura petiționarului);

### Termenul de depunere a petiției

Plângerea urmează a fi depusă la Consiliu în termen de **un an** de la data difuzării conținutului interzis.

### Procedura de examinare a petiției de către Consiliu

Consiliul Audiovizualului examinează petiția în cel mult 30 zile. În cadrul examinării se organizează o ședință cu participarea părților. Neprezentarea părților interesate nu influențează asupra desfășurării ședinței, dacă a fost respectată procedura informării prealabile a acestora.

### Ce poate dispune Consiliul prin decizie

Prin decizia adoptată, Consiliul decide asupra următoarelor:

- admiterea sau respingerea petiției;
- dispunerea sancțiunii (*amendă de la 40 000 de lei la 70 000 de lei, pentru încălcarea repetată amendă de la 70 000 de lei la 100 000 de lei, retragerea licenței de emisie, dacă anterior au fost sancționați cu amendă*).

## EXAMINAREA ÎN INSTANȚA DE JUDECATĂ A CAUZELOR DE DISCRIMINARE

Persoana care se consideră victima discriminării conform art. 18 al Legii privind asigurarea egalității, are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite:

- a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale;
- b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale;
- c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale;
- d) repararea prejudiciului material și moral care i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată;
- e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa.

La adresarea în instanță cererile în litigiile ce țin de discriminare urmează să corespundă după formă și conținut cu art.166 Cod de procedură civilă, care este similar cu cel al plângerii înaintate Consiliului.

Urmează de notat că instanța de judecată examinează cererile o perioadă mai îndelungată de timp în comparație cu Consiliul.

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

Persoanele care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind fapte de discriminare sunt **scutite de plata taxei de stat**.

**Instanța de judecată este organul competent de a examina și decide asupra comiterii faptei de discriminare, aplicării sancțiunii în baza proceselor-verbale întocmite de Consiliul pentru asigurarea egalității și a proceselor-verbale întocmite de Poliție privind instigarea la discriminare.**

## EXAMINAREA DE CĂTRE ORGANUL DE URMĂRIRE PENALĂ

Orice persoană care se consideră victima unei contravenții sau infracțiuni comise pe motive de prejudecată în baza unuia din criteriile protejate de lege, este în drept să depună plângere **la poliție sau procuratura din raza teritorială unde a fost comisă fapta.**

**Se recomandă solicitarea în scris de la organul de urmărire penală a investigării motivului de prejudecată.** Statul are obligația de a investiga motivul infracțiunii, inclusiv dacă nu a fost comisă din prejudecată în baza unuia din criteriile protejate de lege.

**Neelucidarea mobilului de prejudecată sau refuzul organului de urmărire penală de a califica infracțiunea prin prisma mobilului de prejudecată poate duce la condamnarea statului de către CtEDO sau de către Comitetele Națiunilor Unite pentru eșecul de a asigura protecție și remediu efectiv împotriva infracțiunilor motivate de prejudecată, inclusiv și în situația în care făptuitorul a fost condamnat pentru infracțiunea de bază.**

În cazul ignorării sau refuzului organului de urmărire penală de a examina și califica fapta prin prisma mobilului de ură puteți apela la Oficiul Avocatului Poporului sau la Asociațiile Obștești din domeniul relevant.

## REMEDII PENTRU FAPTELE DE DISCRIMINARE

Un remediu eficient împotriva discriminării trebuie să atingă două obiective principale:

- (1) să compenseze persoanele care au fost prejudiciate și
- (2) să descurajeze discriminarea pe viitor, de către același pârât (descurajarea specifică), precum și de către alți potențiali pârâți (descurajarea generală).

**Compensația financiară** este o metodă de descurajare și poate include salariile pierdute sau alte daune financiare directe și indirecte, pierderi financiare, dobânda la pierderile financiare, lezarea demnității, precum și costurile de judecată.

Instanța de judecată este unica autoritate abilitată să examineze cererile de reparare a prejudiciului material și moral cauzat prin fapta de discriminare, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată;

Solicitările de încasare a prejudiciului material și moral pot fi depuse simultan cu cererea de constatare a discriminării examinată de instanța de judecată.

Dacă discriminarea a fost constatată de Consiliu, cererea de încasare a prejudiciului material și moral poate fi depusă în instanța de judecată, doar după ce Decizia Consiliului devine definitivă.

Dacă daunele au fost cauzate prin infracțiune motivată de prejudecată solicitările de compensare a prejudiciului pot fi depuse prin acțiune civilă în orice moment de la pornirea procesului penal până la terminarea cercetării judecătorești sau prin cerere separată în procedură civilă.

### **Compensarea daunelor materiale.**

În cazul în care drept urmare a faptei de discriminare a fost cauzat un prejudiciu material, pentru a solicita compensarea acestuia, urmează să aduceți probe scrise cu indicarea sumelor exacte.

Prejudiciul material se consideră a fi real și se compensează în caz de pierdere efectiv suferită sau pentru un beneficiu nerealizat sau diminuat.

Ex: bonuri de plată pentru un bun cumpărat și distrus sau deteriorat prin fapta de discriminare, salariul pierdut în caz de concediere pe motive de discriminare, prezentarea biletului achitat pentru rambursarea costului biletului de avion neutilizat, prezentarea confirmării de pată pentru rambursarea costului unui serviciu neutilizat, rambursarea costului medicamentelor și serviciilor medicale dacă fapta de discriminare a afectat starea de sănătate etc.

### **Compensarea daunelor morale.**

Legea nu stabilește careva criterii ori repere obiective pentru determinarea prejudiciului moral, însă în lipsa acestora la stabilirea cuantumului prejudiciului instanța de judecată urmează să stabilească o sumă care să permită celui prejudiciat să beneficieze de o reparație capabilă să atenueze suferințele morale cauzate, fără a se ajunge însă la situația îmbogățirii fără just temei.

Este recomandabil, la indicarea cuantumului prejudiciului moral, să consultați practica CtEDO pe cauze similare de discriminare. În manualul judecătorului din 2013 este menționat că sumele acordate de CtEDO, în special contra Republicii Moldova, constituie, pentru judecătorul național, nu atât un plafon strict, cât un indicator, ignorarea căruia poate constitui, prin sine, o încălcare a Convenției europene.

Pentru a demonstra daunele morale se recomandă a indica modul în care fapta de discriminare v-a afectat rutina zilnică, starea psiho-emoțională, apariția anumitor frici sau fobii, dacă a fost afectată comunicarea și interacțiunea cu societatea, dacă a fost afectat anturajul de la locul de muncă, locul de trai, existența unor atitudini și conduite negative din partea anumitor persoane sau a societății.

Pentru a demonstra starea psiho-emoțională este recomandabil de a vă adresa unui medic relevant stării de sănătate cum ar medicul de familie, neurolog, cardiolog etc.

**Un remediu eficient pentru ameliorarea stării emoționale afectate de discriminare este consultarea Psihologului sau Psihoterapeutului, care este abilitat de a întocmi Concluzie/Raport în care indică expres legătura cauzală între fapta de discriminare și starea psiho-emoțională denaturată. Această concluzie poate servi ca probă în instanța de judecată.**



Pentru ca concluzia medicului sau psihologului să fie acceptată ca probă în demonstrarea daunelor morale urmează să solicitați consultația specialistului imediat ce a avut loc fapta de discriminare sau în cel mai scurt timp.

## **PRINCIPIUL EGALITĂȚII ȘI NEDISCRIMINĂRII**

Principiul egalității și nediscriminării este prevăzut atât în documentele internaționale cât și în actele normative interne.

### **CELE MAI IMPORTANTE INSTRUMENTE INTERNAȚIONALE SUNT:**

#### **Declarația Universală a Drepturilor Omului**

*Articolul 2. Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.*

#### **Convenția Europeană pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale**

*Articolul 14. Exercițarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*

#### **Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale din 04 noiembrie 2000**

#### **Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice din 16 decembrie 1966**

#### **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 16 decembrie 1966**

#### **Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială din 21 decembrie 1965**

#### **Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei din 18.12.1979**

#### **Convenția împotriva torturii și altor pedepse ori tratamente cu cruzime, inumane sau degradante din 10 decembrie 1984**

#### **Convenția cu privire la drepturile copilului din 20 noiembrie 1989**

#### **Convenția cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități din 13.12.2006**

#### **Protocolului opțional la Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități din 03 mai 2008**

#### **Convenția UNESCO privind lupta împotriva discriminării în domeniul învățământului din 15 decembrie 1960**

#### **Convenția OIM nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei din 25 iunie 1958.**

#### **Convenția OIM 190 pentru Eliminarea Violenței și Hărțurii din Lumea Muncii din 27 iunie 2019**

#### **Carta Socială Europeană din 03 mai 1996**

## CELE MAI IMPORTANTE INSTRUMENTE NAȚIONALE SUNT:

### **Constituția Republicii Moldova**

*Articolul 16. Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.*

### **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012**

*Articolul 1. Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferele 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.*

### **Codul muncii nr.154 din 28 martie 2003**

*Articolul 8. În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.*

### **Codul serviciilor media audiovizuale nr. 174 din 08 noiembrie 2018**

*Articolul 11. (2) Sunt interzise programele audiovizuale:*  
*a) susceptibile de a propaga, incita, promova sau justifica ura rasială, xenofobia, antisemitismul sau alte forme de ură fondate pe intoleranță sau pe discriminarea pe criterii de sex, de rasă, de naționalitate, de religie, de dizabilitate sau de orientare sexuală;*

### **Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 09 februarie 2006**

*Articolul 5. (1) În Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor.*

### **Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30 martie 2012**

*Articolul 8 (6) Discriminarea persoanelor cu dizabilități constând în orice deosebire, excludere, marginalizare, limitare sau preferință, precum și în refuzul de creare a condițiilor favorabile și de adaptare rezonabilă, care conduc la imposibilitatea sau complicarea recunoașterii, îndeplinirii sau folosirii drepturilor civile, politice, economice, sociale sau culturale, este interzisă și se pedepsește conform legislației în vigoare.*

### **Legea cu privire la drepturile aparținând minorităților naționale și statutul juridic al organizațiilor lor nr. 382 din 19.07.2001**

### **Legea cu privire la drepturile copilului nr. 338 din 15.12.1994**

### **Legea ocrotirii sănătății nr. 411 din 28.03.1995**

### **Legea cu privire la serviciile sociale nr. 123 din 18.06.2010**

### **Legea privind regimul străinilor în Republica Moldova nr. 200 din 16.07.2010**

### **Codul educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014**

### **Codul familiei nr.1316 din 26.10.2000**

### **Codul contravențional al Republicii Moldova nr.218 din 24.10.2008**

### **Codul penal al Republicii Moldova nr. 985 din 18.04.2002**

### **Codul civil nr. 1107 din 06.06.2002**

### **Codul Electoral din 21 noiembrie 1997**

**DACĂ AI FOST VICTIMĂ A DISCRIMINĂRII TE POȚI ADRESA LA:**

**CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII**

Republica Moldova, MD-2004, Chișinău,  
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180, of. 405  
Tel: (022) 212-817  
Fax: (022) 212-817  
E-mail: [info@egalitate.md](mailto:info@egalitate.md)  
Website: [egalitate.md](http://egalitate.md)

**OFICIUL AVOCATULUI POPORULUI**

Republica Moldova, MD-2012, Chișinău str. Sfatul Țării, nr. 16  
Tel: 022 23 48 00  
Fax: 022 22 54 42  
E-mail: [ombudsman@ombudsman.md](mailto:ombudsman@ombudsman.md)  
Website: [www.ombudsman.md](http://www.ombudsman.md)

**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU ASISTENȚA JURIDICĂ GARANTATĂ DE STAT**

Republica Moldova, MD – 2068, mun. Chișinău,  
str. Alecu Russo nr. 1 bl. “1A”, bir. 94  
Tel./fax: (022) 31-02-74  
E-mail: [aparat@cnaigs.md](mailto:aparat@cnaigs.md)  
Website: [cnaigs.md](http://cnaigs.md)

**CENTRUL DE INFORMAȚII „GENDERDOC-M”**

Chișinău, Republica Moldova  
Tel.: /373 22/ 288861, 288863  
Fax: /373 22/ 280194  
E-mail: [info@gdm.md](mailto:info@gdm.md)  
Web: [www.gdm.md](http://www.gdm.md)

*Anexa 1: Model de plângere*

**Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității**

Nume Prenume \_\_\_\_\_  
IDNP \_\_\_\_\_  
Buletin identitate, seria \_\_\_\_\_  
domiciliu \_\_\_\_\_  
tel. \_\_\_\_\_  
  
Reclamat \_\_\_\_\_  
Adresa \_\_\_\_\_  
Date de contact \_\_\_\_\_

**PLÂNGERE**

În fapt, la data de (se indică data sau perioada când a avut loc fapta sau acțiunea discriminatorie) \_\_\_\_\_, reclamatul (se descrie prin ce s-a manifestat fapta de discriminare: deosebire, excludere, restricție, preferință, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Prin aceste acțiuni/fapte consider că reclamatul mi-a încălcat dreptul la (se descrie care drept a fost încălcat) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Aceste acțiuni ale reclamatului au fost determinate sau au fost aplicate din cauza criteriului protejat (a se indica obligatoriu criteriul sau motivul care a dus la încălcarea dreptului) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

În drept, în temeiul art. 12, 13 și 15 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, SOLICIT:

1. Admiterea plângerii.
  2. Constatarea existenței faptei de discriminare.
- În susținerea plângerii anexez următoarele acte sau probe:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_