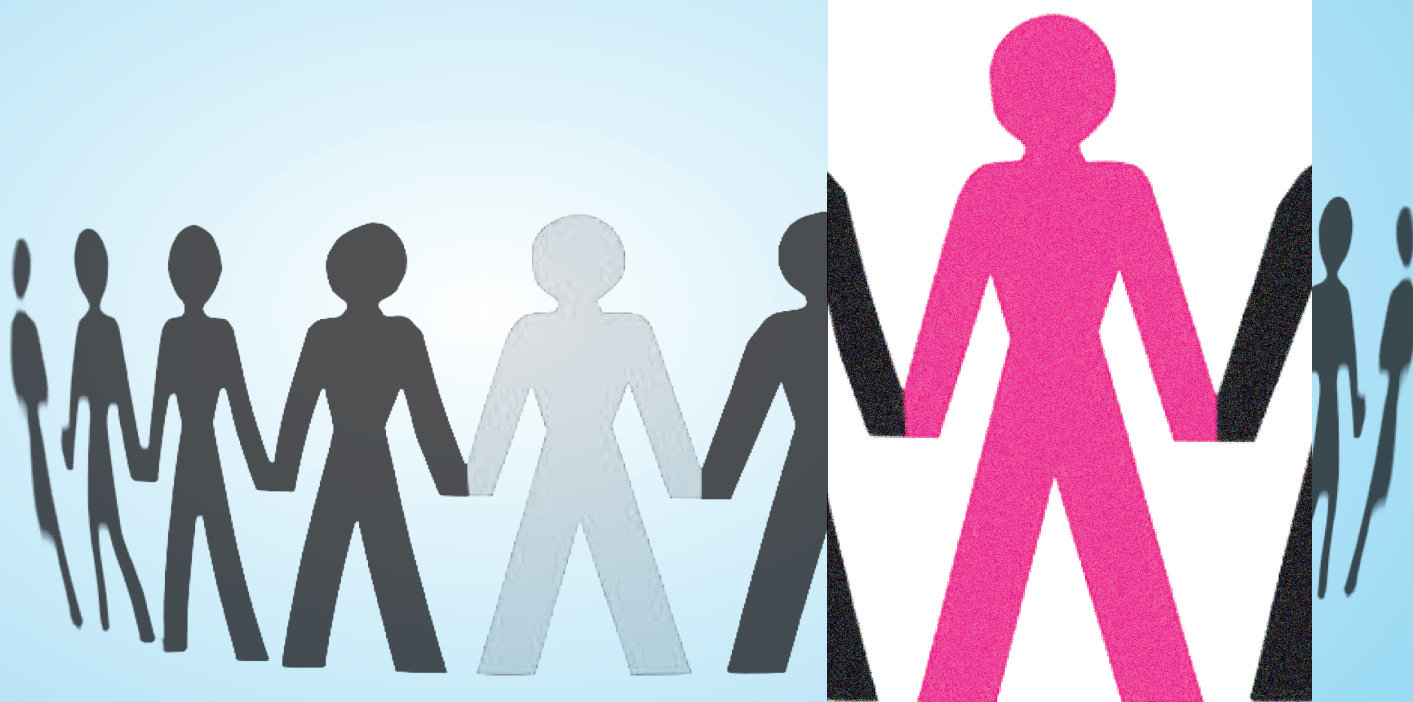


Contribuții la Parteneriatul pentru  
Dezvoltare dintre România și Republica Moldova.  
**Un parteneriat pentru nediscriminare**



## **Contribuții la Parteneriatul pentru Dezvoltare dintre România și Republica Moldova. Un parteneriat pentru nediscriminare**

Autor: Lina Grâu, expert pe politică externă,  
coordonator de programe la Asociația pentru Politică Externă

*Acest raport apare în contextul proiectului ”Contribuții la parteneriatul pentru dezvoltare dintre România și Republica Moldova”, implementat de Asociația pentru Politica Externă de la Chișinău și Centrul Român pentru Politici Europene de la București, co-finanțat de United States Agency for International Development și Unitatea Asistență pentru Dezvoltare din cadrul Ministerului Afacerilor Externe al României.*

*O parte din concluziile și recomandările formulate s-au născut în cadrul întâlnirilor și discuțiilor avute în cadrul ”Vizitei reprezentanților Societății Civile și Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității din Republica Moldova la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România”, București, 18-19 iunie 2013.*

## Cuprins:

<b>1. Scurt istoric al adoptării Legii cu privire la asigurarea egalității</b>	<b>3</b>
<b>2. Situația la zi privind punerea în aplicare a Legii cu privire la asigurarea egalității</b>	<b>4</b>
- Alegerea Consiliului Antidiscriminare și a președintelui acestuia. Priorități la început de activitate.	5
-Instruiri pentru avocați, judecători și procurori – jucători-cheie în soluționarea cazurilor de discriminare	8
<b>3. Experiența și contribuția României – bune practici de preluat pentru eliminarea discriminării în Republica Moldova</b>	<b>10</b>
- Vizita membrilor Consiliului Antidiscriminare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și principalele concluzii ale acesteia	10
<b>4. Recomandări</b>	<b>13</b>

## 1. Scurt istoric al adoptării Legii cu privire la asigurarea egalității

Legea cu privire la asigurarea egalității, inițial numită Legea Antidiscriminare, a fost adoptată de autoritățile Republicii Moldova în condițiile unei opoziții vehemente din partea unei părți a clerului Bisericii ortodoxe și a unei atitudini în mare parte negative a societății, atitudine datorată atât propagandei venite din partea bisericii care a asociat Legea exclusiv cu promovarea drepturilor minorităților sexuale, cât și lipsei unor informații obiective despre ce presupune de fapt această lege și ce beneficii concrete poate aduce pentru marea majoritate dintre cetățenii Republicii Moldova.

Pe de altă parte, necesitatea adoptării legii a fost susținută cu consecvență atât de organizațiile neguvernamentale de promovare a drepturilor omului din Republica Moldova, cât și de partenerii occidentali ai Chișinăului.

În condițiile acestor presiuni, Alianța pentru Integrare Europeană – coaliția majoritară democratică din Parlamentul de la Chișinău care a guvernat în perioada august 2009-februarie 2013 – a adoptat pe 25 mai 2012 o variantă de compromis a legii, pe care a numit-o **Legea cu privire la asigurarea egalității**<sup>1</sup> (Legea nr.121/2012). Sintagma „orientare sexuală” din textul proiectului de lege inițial, care a stârnit critici din partea Bisericii ortodoxe, a politicienilor din opoziție și a organizațiilor religioase, a fost menținută și în documentul final. Însă, spre deosebire de varianta inițială a Ministerului Justiției, sintagma dispăre din articolul 1 (care precizează scopul Legii și domeniul de aplicare) și apare în articolul 7, articol care interzice discriminarea pe bază de orientare sexuală în domeniul angajării în câmpul muncii și ocupării.

Această variantă de compromis nu a fost primită cu prea mare entuziasm nici de criticii, nici de susținătorii primei variante a Legii cu privire la nediscriminare. Primii au afirmat că modificările nu sunt suficiente pentru a ”opri pericolul homosexualității”, iar ultimii au spus că legea trunchiată nu oferă suficiente garanții pentru protejarea drepturilor minorităților sexuale.

Adoptarea unei legi care ar combate discriminarea în Republica Moldova a fost unul dintre angajamentele asumate de Chișinău în prima fază a Planului de acțiuni pentru liberalizarea regimului de vize cu Uniunea Europeană<sup>2</sup>, fază care presupunea aducerea în conformitate cu standardele europene a cadrului legislativ național. Astfel, conform acestei prime faze, până la sfârșitul anului 2011 Republica Moldova urma să adopte sau/și să modifice 32 de acte normative, iar printre cele mai controversate și dificile acte, pe lângă cele ce țineau de reformarea organelor justiției și a celor de drept, era și Legea cu privire la combaterea discriminării.

Legea a fost adoptată abia la a doua încercare, după ce la 30 martie 2011 proiectul inițial a fost rechemat de Ministerul Justiției, pentru a fi consultat cu Parlamentul și societatea<sup>3</sup>.

Așadar, cu o întârziere de aproape jumătate de an față de termenele asumate în Planul de acțiuni pentru liberalizarea vizelor și în condițiile unor discuții controversate în societate, Alianța pentru Integrare Europeană, de guvernare la acel moment, reușește să adopte o variantă modificată a Legii Antidiscriminare, pe care o numește **Legea cu privire la asigurarea egalității**. Legea nr.121/2012 a fost publicată în Monitorul Oficial la 29 mai 2012<sup>4</sup> și a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2013.

1 Legea cu privire la asigurarea egalității poate fi accesată aici: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=343361&lang=1>

2 Dialogul dintre UE și R. Moldova privind vizele a fost lansat la 15 iunie 2010. Planul de acțiuni privind liberalizarea regimului de vize a fost prezentat de Comisia Europeană la 24 ianuarie 2011. Textul documentului poate fi accesat aici: <http://www.gov.md/download.php?file=CHVibGjL3B1YmxpY2F0aW9ucy8zMzk3NDQ3X21kX3BhXzE2XzEyXzEwcm9tLnBkZg%3D%3D>

3 <http://unimedia.info/stiri/doc-guvernul-s-a-razgandit-retrage-din-parlament-legea-nediscriminare-31910.html>

4 Publicat: 29.05.2012 în Monitorul Oficial Nr. 103, <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=343361&lang=1>

Chiar dacă inițial a părut să nu fie total de acord cu modificarea textului inițial al Legii Antidiscriminare, Comisia Europeană a acceptat noua formulă și a autorizat la 27 iunie 2012 trecerea Republicii Moldova la cea de a doua etapă a implementării Planului de acțiuni cu privire la liberalizarea regimului de vize cu UE<sup>5</sup>. Iar după prima sa vizită la Bruxelles în calitate de Prim-ministru (13-15 iunie 2013), Iurie Leancă a declarat că la summitul Parteneriatului Estic de la Vilnius din noiembrie 2013 Comisia Europeană ar urma să anunțe îndeplinirea de către Republica Moldova a condițiilor necesare liberalizării circulației cetățenilor moldoveni în țările Uniunii Europene<sup>6</sup>.

Pe lângă sintagma „orientare sexuală”, Legea cu privire la asigurarea egalității vizează alte zeci de criterii în baza cărora un cetățean al Republicii Moldova nu poate fi discriminat. Este vorba de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingere, sex, vârstă, dezabilitate, opinie, apartenență politică și orice alt criteriu similar.

La nivelul societății însă nu există o înțelegere clară a amplitudinii fenomenului discriminării și nici a mecanismelor de protecție împotriva abuzurilor din acest domeniu. E suficient de menționat faptul că în instanțele de judecată nu există plângeri pe criteriul discriminării. Chiar și în situații flagrante, cum ar fi concedierea unor femei însărcinate, reclamantii invocă exclusiv încălcări ale Codului Muncii. Aspect care vorbește despre lipsa de conștientizare a aspectelor legate de discriminare și de protecția împotriva acestui fenomen atât la nivelul societății, dar – și mai grav – la nivelul avocaților, judecătorilor și procurorilor.

## 2. Situația la zi<sup>7</sup> privind punerea în aplicare a Legii cu privire la asigurarea egalității

Prevederile Legii cu privire la asigurarea egalității (Legea nr.121/2012) au intrat în vigoare la 1 ianuarie 2013. Guvernul, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a Legii, ar fi trebuit să prezinte Parlamentului propuneri de aducere a legislației în concordanță cu prevederile Legii nr.121/2012 și ar fi trebuit să adopte actele normative necesare executării acesteia. Cerințele Legii nu au fost însă respectate, în mare parte din cauza crizei politice cu care s-a confruntat Republica Moldova de la începutul anului 2013 și care a dus la demiterea Guvernului Filat.

Sperăm că odată cu stabilizarea situației și crearea, la 30 mai 2013, a noii Coaliții pentru Guvernare Pro-Europeană, lucrurile vor intra în normalitate și la capitolul îndeplinirii Legii cu privire la asigurarea egalității, iar Guvernul de la Chișinău condus de Iurie Leancă va veni în scurt timp cu propuneri pentru racordarea legislației în vigoare la prevederile Legii nr.121/2012.

Stela Jantuan, vicepreședintele Comisiei pentru drepturile omului și relații interetnice din Parlament, atrage atenția că situația la capitolul eliminarea discriminării din societate nu are cum să se îmbunătățească brusc odată cu intrarea în vigoare a Legii cu privire la asigurarea egalității de la 1 ianuarie 2013. ”Pentru a realiza o schimbare la acest capitol trebuie să fie pregătită societatea, oamenii trebuie să conștientizeze fenomenul și să înțeleagă ce impact negativ are acesta asupra vieții fiecărui cetățean al Republicii Moldova”, spune Stela Jantuan<sup>8</sup>. Potrivit ei, cele mai frecvente criterii de discriminare în Republica Moldova sunt cel de vârstă, de gen și de dezabilități. Vârșnicii se confruntă cu acest fenomen fie la angajare, fie la accesul la sănătate – de multe ori le este refuzată ambulanța, iar medicii evită să le ofere tratament și spitalizare pe motiv că există pacienți mai tineri care trebuie tratați. ”Sunteți la așa o vârstă... Ce mai vreți? Sunt alții, mai tineri” – sunt fraze pe care fiecare vârstnic din Republica Moldova le-a auzit măcar o dată mergând la consultație la medic.

5 <http://unimedia.info/stiri/republica-moldova-a-trecut-la-cea-de-a-ii-a-faza-a-dialogului-privind-liberalizarea-regimului-de-vize-49465.html>

6 <http://www.gov.md/libview.php?!=ro&idc=436&id=6450>

7 Iulie 2013

8 ”Moldova în Direct”, 09 aprilie 2013. <http://trm.md/ro/moldova-in-direct/moldova-in-direct-din-09-aprilie-2013/>

Al doilea ca amploare criteriu de discriminare este cel de gen. Femeile în continuare sunt discriminate mai ales la angajarea în câmpul muncii, dar și în ceea ce privește mărimea salariului<sup>9</sup>.

O altă zonă sensibilă este discriminarea pe criteriul de dezabilități.

Acestea trei sunt cele mai frecvente forme de discriminare în Republica Moldova, urmate de criteriul etnic și cel de orientare sexuală, spune Stela Jantuan.

### ***Consiliul Anti-discriminare. Alegerea membrilor și a președintelui. Priorități la început de activitate***

Organul cărui îi revin funcția-cheie în combaterea cazurilor de discriminare este **Consiliul de prevenire și lichidare a discriminării și asigurare a egalității** (în continuare Consiliul Antidiscriminare, CAD). O adevărată provocare pentru membrii Consiliului a fost să-și înceapă activitatea în lipsa oricărei finanțări de la Buget și a unui sediu. Deși Legea spune că noul Consiliu este finanțat de stat, Bugetul de stat pentru anul 2013 nu prevede surse financiare pentru această structură. Membrii Consiliului vor trebui să aștepte revizuirea Bugetului pe 2013 pentru a avea o acoperire financiară a activităților. Până atunci, munca acestora este practic una de voluntariat.

Legea cu privire la asigurarea egalității prevede că noul Consiliu de prevenire și lichidare a discriminării și asigurare a egalității are în componența sa **cinci** membri fără apartenență de partid, desemnați de Parlament pe termen de **cinci** ani.

Consiliul, deși votat de Parlament, este o structură independentă din punct de vedere politic. CAD este în drept să primească, în condițiile legii, plângeri de la persoane care consideră că au fost lezate în drepturi după criteriul etnic, de vârstă sau sex, sau de altă natură. Petițiile urmează să fie soluționate în termen de 30-90 de zile.

Printre atribuțiile date în competența Consiliului sunt elaborarea și promovarea politicii de protecție împotriva discriminării; inițierea propunerilor de promovare și amendare a legislației pentru implementarea și îmbunătățirea protecției împotriva discriminării; remiterea autorităților publice centrale și locale a obiectiilor și propunerilor de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării; colectarea informației despre dimensiunile, starea și tendințele discriminării la nivel național, monitorizarea modului de implementare a legislației în domeniu etc. În mare atribuțiile de bază ale CAD pot fi grupate în trei categorii – prevenirea discriminării, constatarea cazurilor de discriminare și elaborarea de recomandări și amendamente pentru acte legislative și documente de politici.

În conformitate cu normele stabilite în proiect, persoanele ce se consideră victime ale discriminării se vor putea adresa cu o plângere Consiliului. Acesta din urmă va examina plângerea și în cazul în care va considera că a avut loc un act de discriminare va avea competența de a adresa persoanei sau instituției împotriva căreia a fost depusă cererea un aviz care va conține recomandări privind suprimarea faptelor discriminatorii. Consiliul urmează a fi informat în termen de 10 zile despre măsurile întreprinse.

În calitate de măsuri de prevenire a discriminării Consiliul va contribui la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare, reieșind din valorile democratice și va remite autorităților publice centrale și locale obiectiile și propunerile referitoare la prevenirea și combaterea discriminării și la ameliorarea comportamentului față de persoanele ce cad sub incidența dispozițiilor legale<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> "Inegalitatea de gen pe piața muncii în Republica Moldova", Policy Brief IDIS Viitorul/FES, <http://viitorul.org/doc.php?l=ro&id=4075&idc=299>

<sup>10</sup> Nota informativă a Ministerului Justiției la proiectul Legii cu privire la egalitate: [http://justice.gov.md/public/files/file/proiecte%20de%20acte%20normative%20remise%20spre%20coordonare/not\\_informativ.doc](http://justice.gov.md/public/files/file/proiecte%20de%20acte%20normative%20remise%20spre%20coordonare/not_informativ.doc).



Membrii societății civile au criticat decizia Parlamentului de a lipsi CAD de dreptul de a aplica sancțiuni pentru cazurile de discriminare. Consiliul poate doar constata aceste cazuri, urmând ca sancțiunile să fie aplicate de instanța de judecată.

Cei cinci membrii Consiliului au fost aleși prin concurs public, de către o Comisie specială a Parlamentului, condusă de deputata Stela Jantuan. Procesul de alegere a membrilor Consiliului a avut loc în două etape și a generat controverse în societatea civilă.

Conform Legii cu privire la asigurarea egalității, trei membri ai Consiliului reprezintă societatea civilă, iar trei din cinci trebuie să aibă studii în domeniul dreptului. Această ultimă normă nu a fost respectată însă de Comisia parlamentară pentru alegerea membrilor Consiliului, astfel încât în prezent doar doi membri ai CAD sunt licențiați în drept. Acest element a fost dur criticat de ONG-uri, fiind calificat drept ”aplicare selectivă a legii”.

Mai mulți candidați la funcția de membru al CAD, după ce au fost respinși, au acuzat Comisia parlamentară de intenția de a forma o componentă docilă a Consiliului care să fie ușor manipulabilă de factorul politic<sup>11</sup>. Comisia specială a Parlamentului a reacționat prin vocea președintelui acesteia Stela Jantuan, spunând că la baza evaluării candidaților stă exclusiv criteriul competenței<sup>12</sup>.

Primii doi membri ai Consiliului Antidiscriminare – Doina Ioana Străisteanu și Oxana Gumennaia – au fost aleși pe data de 7 martie 2013<sup>13</sup>. Alți trei membri – Andrei Brighidin, Ian Feldman și Lucia Gavriliță – au fost votați de Parlament pe 6 iunie 2013<sup>14</sup>. Decizia a fost publicată în Monitorul Oficial la data de 14 iunie 2013, moment din care Consiliul este considerat ca fiind legal constituit. După votul din Parlament, pe data de 11 iunie 2013, membrii Consiliului Antidiscriminare și-au ales președintele. Oxana Gumennaia va deține această poziție în următorii patru ani<sup>15</sup>.

Numai președintele CAD are statut de funcționar public și este angajat permanent al Consiliului. Ceilalți patru membri sunt convocați la necesitate de președintele CAD și primesc o indemnizație de 10 la sută din salariul mediu pe economie pentru o ședință (355 lei în 2013).

La foarte scurt timp de la desemnarea componentei depline a Consiliului și alegerea președintelui, membrii acestuia au efectuat o vizită de lucru la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) din România. Vizita a avut loc în zilele de 18-19 iunie 2013 și a fost organizată în cadrul proiectului **Contribuții la Parteneriatul pentru Dezvoltare dintre România și Republica Moldova**, operat de Asociația pentru Politică Externă (APE)<sup>16</sup> și Centrul Român de Politici Europene (CRPE)<sup>17</sup>, cu susținerea financiară a USAID.

Întâlnirile și schimbul de experiență cu colegii de la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) de la București, care au peste 11 ani de activitate în combaterea discriminării, au fost fundamentale și edificatoare pentru colegii din Republica Moldova și se poate spune că au pus o temelie solidă activității Consiliului Antidiscriminare. CNCD urmează să pună la dispoziția colegilor din Republica Moldova regulamentele sale interne de funcționare și de examinare a petițiilor, strategiile de dezvoltare și de comunicare, să ofere expertiză și traininguri.

11 <http://discriminare.md/actualitate/consiliul-anti-discriminare-se-vrea-divizat-sa-fie-mai-puternic-sau-mai-echilibrat/>

12 <http://discriminare.md/actualitate/consiliul-anti-discriminare-trebuie-sa-fie-mai-bun-ca-pregatirea-judecatorilor/>

13 <http://discriminare.md/actualitate/consiliul-anti-discriminare-are-doi-membri-aprobati-azi-de-parlament/>

14 <http://discriminare.md/actualitate/consiliul-anti-discriminare-a-fost-aprobat-de-parlament/>

15 <http://moldovarestina.md/news/psihologul-oxana-gumennaia-a-fost-aleasa-in-calitate-de-presedinte-al-consiliului-antidiscriminare.html>

16 <http://ape.md/>

17 <http://www.crpe.ro/>

La momentul publicării acestui studiu<sup>18</sup> nu exista niciun fel de certitudine în ceea ce privește bugetul și sediul Consiliului Antidiscriminare și nici o dată aproximativă când problema ar putea fi soluționată. Nu se știe nici măcar aproximativ care ar putea fi bugetul total al instituției și nici când va putea fi revăzut Bugetul de stat pe 2013 în vederea acoperirii necesităților pentru funcționarea celui mai importat organ menit să combată discriminarea în Republica Moldova.

Potrivit Ministerului Justiției<sup>19</sup>, activitățile de implementare a Legii cu privire la egalitate se finanțează de la Bugetul de stat, de la bugetele unităților administrativ-teritoriale, în limita mijloacelor financiare stabilite anual, din alte surse neinterzise de lege. Potrivit articolului 11 din Legea cu privire la asigurarea egalității, doar președintele Consiliului va activa permanent, iar ceilalți patru membri vor fi plătiți în funcție de numărul de ședințe, cu câte 10 la sută din salariul mediu pe economie pentru o ședință. Astfel, luând în considerație că potrivit Hotărârii Guvernului nr. 868 din 22 noiembrie 2011 salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul 2012 este de 3550 lei, pentru o organizarea lunară a ședințelor Consiliului, un membru va primi 355 lei.

Având în vedere aceste calcule, Ministerul Justiției a estimat la 17040 lei (puțin peste 1000 euro) cheltuielile anuale pentru salarizarea celor patru membri nepermanenți ai Consiliului, în ideea că aceștia se vor reuni în ședință doar o dată pe lună. Atragem atenția asupra faptului că această sumă și frecvența a ședințelor sunt în mod evident insuficiente pentru o activitate eficientă a CAD.

De asemenea, din buget vor fi alocate resurse financiare și pentru întreținerea celor 20 de unități ai aparatului administrativ al Consiliului. Suma ce va fi necesară de a fi alocată va fi estimată ulterior, la momentul elaborării Regulamentului de activitate a Consiliului.

Autoritățile centrale trebuie să fie atente să nu subfinanțeze Consiliul. Acest lucru ar putea fi interpretat drept o încercare de blocare intenționată a activității CAD.

Câteva îngrijorări exprimate de reprezentanți ai societății civile și experți în domeniul drepturilor omului în legătură cu activitatea Consiliului Antidiscriminare țin în special de:

- **o posibilă influență a politicului** asupra numirii și activității membrilor CAD. Reprezentanții mai multor ONG-uri au afirmat că nu își doresc un Consiliu-marionetă, ci vor unul neinfluențat politic și profesionist care să apere victimele discriminării. Potrivit președintelui Consiliului Național de Participare, Sergiu Ostaf, care de altfel a aplicat pentru a deveni membru al CAD dar a fost respins, membrii Comisiei parlamentare s-au asigurat ca în Consiliul Antidiscriminare să nu acceadă candidați puternici. ”După ce am discutat cu mai mulți deputați, am văzut că se dorește asigurarea influenței partidelor politice asupra activității CAD”, spune Sergiu Ostaf. La rândul său, președintele Comisiei speciale a Parlamentului pentru alegerea componentei CAD, Stela Jantuan, respinge aceste acuzații și spune că la selecția candidaților s-a ținut cont exclusiv de criteriul competenței.
- **independența financiară și riscul subfinanțării Consiliului.** Conform Principiilor de la Paris<sup>20</sup> instituțiile naționale pentru protecția drepturilor omului vor avea infrastructura potrivită pentru buna desfășurare a activităților, în particular finanțare adecvată. Scopul acestei finanțări este de a permite instituției să aibă propriul personal și sediu, fiind garantată independența față de autorități<sup>21</sup>. Autoritățile trebuie să aibă grijă să acorde finanțare suficientă Consiliului, pentru că subfinanțarea ar putea fi interpretată drept o încercare de

18 Iulie 2013

19 Nota informativă a Ministerului Justiției la proiectul Legii cu privire la egalitate:

[http://justice.gov.md/public/files/file/proiecte%20de%20acte%20normative%20remise%20spre%20coordonare/not\\_informativ.doc](http://justice.gov.md/public/files/file/proiecte%20de%20acte%20normative%20remise%20spre%20coordonare/not_informativ.doc).

20 Principiile de la Paris cu privire la statutul instituțiilor naționale adoptate prin rezoluția Adunării Generale a ONU 48/134, 20.12.1993

21 Ion Schidu, Studiul APE/BTD ”Implementarea legii anti-discriminare în contextul liberalizării regimului de vize cu UE: realizări și provocări” <http://www.ape.md/download.php?file=cHVibGJlL3B1YmxpY2F0aW9ucy8xODQ0MTU2X21kX2l9vbl9zY2hpZHVfc3RlLnBkZg%3D%3D>



blocare a activității CAD. Independența instituției poate fi restrânsă de stat dacă nu alocă suficient buget pentru proiectele, programele, instruirile CAD.

- **lipsirea Consiliului de dreptul de a aplica sancțiuni.** Faptul că Parlamentul a modificat prevederile inițiale ale proiectului și a lipsit nou-creatul Consiliu de dreptul de a aplica sancțiuni directe pentru discriminare, păstrându-i doar atribuția de a constata faptele, este apreciat de experții din societatea civilă drept un impediment în asigurarea soluționării plângerilor victimelor discriminării. Conform prevederilor Legii nr. 121/2012, Consiliul constată contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului Contravențional, în timp ce sancțiunile urmează să fie aplicate de către instanța de judecată. Astfel, deficiențe în procesul de aplicare a sancțiunii ar putea apărea pe segmentul termenului soluționării plângerilor și soluțiilor decise de instanțele de judecată<sup>22</sup>.

### ***Instruiri pentru avocați, judecători și procurori – jucători-cheie în soluționarea cazurilor de discriminare***

Experții specializați pe protecția drepturilor omului atrag atenția asupra faptului că nici măcar în rândul avocaților, judecătorilor și procurorilor nu există o claritate în ceea ce privește modul în care trebuie să fie soluționate cazurile care ajung în instanță pe motiv de discriminare. Această, în condițiile în care anume aceștia vor examina și vor da sancțiuni în cazurile de discriminare, inclusiv în cele constatate de Consiliul Antidiscriminare care vor ajunge în instanță.

Judecătorii spun că nu au avut asemenea cazuri în practica lor. Până recent chiar și avocații, atunci când depuneau plângeri în judecată în numele unei victime evidente a discriminării, invocau mai degrabă încălcări ale Codului Muncii sau ale Codului Contravențional decât criteriul discriminării. Concluzia experților este că judecătorii și procurorii nu sunt familiarizați cu practica și limbajul necesar soluționării cazurilor de discriminare.

Motiv pentru care Ministerul Justiției, dar și unii parteneri de dezvoltare ai Republicii Moldova și organizații ale societății civile au pornit o serie de instruiri pentru judecători și procurori pentru a-i familiariza cu procedurile și practicile ce rezultă din noua Lege cu privire la egalitate.

De la începutul anului, aproape 100 de judecători și procurori din Republica Moldova au fost instruiți să aplice Legea cu privire la asigurarea egalității în cadrul unui program solicitat de Ministrul Justiției Oficiului Națiunilor Unite a Înaltului Comisar pentru Drepturile Omului și Institutului de Justiție din Republica Moldova. În cadrul acestui program, în 2013 peste 150 de judecători și procurori urmează să treacă cursuri de instruire pentru a înțelege mai bine cum să interpreteze noțiunea de discriminare<sup>23</sup>.

”Ca și în alte state, cei mai discriminați ar fi pensionarii care trebuie să cedeze locul unui tânăr, sau mamă cu copii care ar fi mai puțin convenabilă pentru un angajator, aceiași tineri care nu au încă experiență de muncă, persoanele cu dezabilități ar necesita o mai mare atenție,” afirmă judecătorul la Curtea de Apel, Eugenia Conoval.

În cadrul proiectului ”Cunoștințe consolidate ale avocaților privind cazurile de discriminare”, finanțat de Fundația Soros-Moldova în cadrul Programului Egalitate și Participare Civică, 200 de avocați din Republica Moldova au fost informați despre strategiile de apărare a victimelor discriminării. În acest sens, Centrul de Drept al Avocaților, în parteneriat cu Uniunea Avocaților, au instruit avocații din regiuni despre cum să asiste cetățenii în cazurile de discriminare.

22 Idem

23 <http://discriminare.md/reportaje/100-de-judecatori-au-discutat-aprins-cum-sa-examineze-cazurile-de-discriminare/>

În același timp, și mai multe organizații neguvernamentale din România, dar și avocați au venit la Chișinău pentru a împărtăși din experiența sa colegilor avocați din Republica Moldova. ”Experiența avocaților din România este importantă prin aceea că noi deja avem o Lege anti-discriminare adoptată de mulți ani, iar exemplele prezentate i-ar ajuta pe colegii din Republica Moldova să învețe din acele greșeli. Aceasta ne motivează să aplicăm prevederile legii, cu atât mai mult că tindem spre integrarea europeană”, spune avocatul român Alexandru Terzman<sup>24</sup>.

”Observăm că trebuie să dispui și de un corp judecătoresc care să înțeleagă corect noțiunea discriminării. Deseori, întâmpin dificultăți din partea judecătorilor, pentru că aceștia scriu neprofesionist. Noi încă nu avem o rețea de avocați care să preia cazurile de discriminare”, spune Doina Ioana Străisteanu, membru al Consiliului Antidiscriminare<sup>25</sup>.

### *Câteva concluzii la capitolul Situația la zi privind punerea în aplicare a Legii cu privire la asigurarea egalității*

La jumătate de an după intrarea în vigoare a Legii cu privire la asigurarea egalității la capitolul realizări se poate trece faptul în sine că Republica Moldova are o astfel de lege-cadru care recunoaște și reglementează fenomenul discriminării și o legislație care este în curs de sincronizare cu această lege. A fost, cu o întârziere de jumătate de an, aleasă componența Consiliului Antidiscriminare. Deși procesul de alegere a generat foarte multe controverse și critici cu privire la calitatea profesională a candidaților aleși și la riscul selectării unei componente docile și manipulabile din punct de vedere politic, totuși componența finală a CAD pare să fie apreciată de experții din ONG-urile pentru protecția drepturilor omului ca fiind una integră și de o bună calitate profesională.

CAD nu are însă niciun fel de condiții de activitate – nu are buget, sediu, echipamente. Cu toate acestea, a început lucrul elaborării unui studiu de necesități care va estima necesarul de finanțare și personal pentru scrierea Regulamentului intern de funcționare și de examinare a plângerilor, dar și a Programului de activitate. Vizita de lucru la București pentru preluarea experienței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării din România a fost una extrem de utilă pentru membrii nou-aleși ai CAD.

Ministerul Justiției, cu asistența Oficiului Națiunilor Unite a Înaltului Comisar pentru Drepturile Omului, a început primele instruiri pentru judecătorii și procurorii din Republica Moldova privind modul de examinare a cauzelor de discriminare. Efortul de inițiere a avocaților în apărarea în instanță a cauzelor de discriminare a fost susținut și de Fundația Soros-Moldova, printr-un program în cadrul căruia au fost instruiți peste 200 de avocați.

În linii mari, concluzia atât a experților din Republica Moldova, cât și a celor străini este că în societatea moldovenească, de altfel la fel ca și la nivel regional pe ansamblu, fenomenul discriminării este cvasi-omniprezent și profund ancorat în atitudini și mentalități. Pentru ca în percepția majorității discriminarea să devină un fenomen de neacceptat trebuie să se lucreze ani buni de acum încolo și doar în felul acesta se va putea ajunge la rezultate palpabile. Iar un rol major în aceasta muncă și în modularea percepției societății asupra fenomenului discriminării revine Consiliului Antidiscriminare.

24 <http://discriminare.md/actualitate/avocatii-moldoveni-in-fata-provocarii-de-a-reprezentarii-discriminati-in-stanta/>

25 Idem

### 3. Experiența și contribuția României – bune practici de preluat pentru eliminarea discriminării în Republica Moldova

Legislația cu privire la nediscriminare a fost adoptată în România în anul 2000. Dar abia în 2002 a fost creat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)<sup>26</sup>, structură care, la fel ca și în prezent CAD-ul din Republica Moldova, deși de jure era principalul organ menit să combată fenomenul discriminării, de facto nu avea nici condiții adecvate pentru activitate, nici experiența necesară.

În prezent însă, la peste 11 ani de activitate, CNCD este o instituție cu greutate în România, de opinia căreia se ține cont de fiecare dată când apar subiecte legate de diverse forme de discriminare și care și-a câștigat credibilitatea prin faptul că de-a lungul anilor și-a permis să sancționeze pentru discriminare instituții, autorități publice și funcționari, indiferent de rang și afiliere politică. Chiar și președintele Traian Băsescu a fost sancționat de CNCD pentru ceea ce Consiliul a considerat a fi afirmații rasiste<sup>27</sup>. După 11 ani de activitate, CNCD are bine puse la punct mecanismele de activitate și de garantare a neafilierii politice, procedurile interne și cele de examinare a petițiilor, strategia de comunicare și modul de gestionare a arhivelor.

Așadar, o cale de parcurs, pentru care însă Republica Moldova nu nici timpul, nici resursele necesare. Ceea ce pentru CNCD din România a însemnat 11 ani de efort de elaborare de bune practici ținând cont de propriile greșeli, pentru CAD din Republica Moldova ar putea fi o preluare a acestor bune practici cu o adaptare a acestora la realitățile legislative locale.

Nu același lucru se poate spune însă despre schimbarea percepțiilor în societate și a mentalităților. La fel ca și în România, acest proces trebuie parcurs pas cu pas în Republica Moldova și va necesita ani de muncă pentru explicarea fenomenului discriminării, efort ce urmează să fie depus de prezenta și viitoarele componente ale CAD.

#### *Vizita membrilor CAD la CNCD și experiențele de preluat*

La foarte scurt timp de la desemnarea, pe data de 6 iunie 2013, a componentei depline a Consiliului Antidiscriminare și alegerea președintelui instituției, membrii acestuia au efectuat o vizită de lucru la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) din România. Membrii nou-numiți ai CAD au avut posibilitatea de a se întâlni și cu reprezentanți ai ONG-urilor de apărare a drepturilor omului din România. Vizita a avut loc în zilele de 18-19 iunie 2013 și a fost organizată în cadrul proiectului **Contribuții la Parteneriatul pentru Dezvoltare dintre România și Republica Moldova**, operat de Asociația pentru Politică Externă (APE) și Centrul Român de Politici Europene (CRPE), cu susținerea financiară a USAID.

Întâlnirile și schimbul de experiență cu colegii de la București, care au peste 11 ani de experiență în combaterea discriminării, au fost fundamentale și edificatoare pentru colegii din Republica Moldova și se poate spune cu încredere că au pus o temelie solidă activității Consiliului Antidiscriminare. CNCD urmează să pună la dispoziția colegilor din Republica Moldova regulamentele interne de funcționare și de examinare a petițiilor, strategiile de dezvoltare și de comunicare, să ofere expertiză și traininguri.

Unul dintre primele lucruri pe care le-a făcut CNCD după crearea sa a fost stabilirea de parteneriate cu domenii și structuri cheie, una dintre primele ținte fiind corpul magistraților. Unul dintre efectele acestui parteneriat a fost faptul că în curricula de studii au fost introduse ca materie obligatorie deciziile CEDO pe cazuri de discriminare. "A fost destul de greu la început să le explicăm magistraților de ce au nevoie de acest parteneriat. Dar i-am convins că este în interesul lor profesional să fie mai buni și mai competitivi", spune președintele CNCD, Csaba Ferenc Asztalos.

26 CNCD: istoric legislativ, [http://cncd.org.ro/new/istoric\\_legislativ/](http://cncd.org.ro/new/istoric_legislativ/)

27 <http://www.ziare.com/basescu/presedinte/traian-basescu-sanctionat-de-cncd-pentru-remarcile-legate-de-romii-din-helsinki-1128033>

CAD ar trebui să formeze astfel de parteneriate și cu alte instituții din Republica Moldova – uniunile avocaților, Ministerul de Interne, Ministerul Muncii, protecției sociale și familiei, alte instituții publice și private, instituțiile de presă, biserica etc.

Un alt aspect extrem de important pentru CNCD, care ar trebui să fie prioritar și pentru CAD, a fost stabilirea de contacte cu partenerii europeni. CNCD a beneficiat în anul 2005 de un program de twinning cu Olanda pe aspecte de comunicare internă și externă și a devenit destul de repede membru al rețelei europene ECHINET, partener oficial al UE pe problematica nediscriminării. Pentru CAD-ul din Republica Moldova ar fi o bună oportunitate să facă cât mai repede o cerere de aderarea la ECHINET. România, care este membru al bordului acestei organizații, se oferă să faciliteze contactele și să facă lobby în așa fel încât în luna noiembrie 2013, când are loc adunarea generală ECHINET, Consiliul Antidiscriminare din Republica Moldova să fie admisă în calitate de membru. Această calitate i-ar oferi, printre altele, acces gratuit la traininguri pentru funcționarii publici și membrii Consiliului.

O altă sugestie a colegilor de la București pentru nou-creatul Consiliu ar fi dobândirea statutului acreditat pe Principiile de la Paris ale ONU. Și, indiscutabil, un Acord de parteneriat cu CNCD din România este unul indispensabil.

Aceste colaborări internaționale vor ridica statutul internațional al CAD din Republica Moldova și vor facilita accesul la finanțări europene pentru proiecte ce țin de combaterea discriminării.

O altă sarcină prioritară pentru Consiliul Antidiscriminare este elaborarea cât mai rapidă a Structurii Consiliului, Regulamentului de activitate și a Procedurii interne de soluționare a petițiilor. CNCD din România a preluat modelul hotărârilor CEDO, ca structură pentru deciziile sale, practică care ar putea fi preluată și de CAD. Consiliul trebuie să se gândească de asemenea la o Strategie de dezvoltare pe termen mediu și lung, Strategie care să conțină sarcini clare și realizabile. În general, Consiliul ar avea nevoie de cel puțin un an pentru ”a-și face rodajul” și ”a intra în pâine” și pentru a-și face un portofoliu de cazuri concrete care se fie confirmate în instanțe. Interval în care societatea să afle despre tipurile de cazuri care sunt sancționate de CAD: este recomandabil să fie cazuri apropiate de oameni, care să înțeleagă astfel rolul acestei instituții și astfel să fie schimbată atitudinea societății față de subiectul discriminării.

De asemenea, de pe acum, Consiliul trebuie să elaboreze structura viitorului raport anual către Parlament, care trebuie să fie prezentat de președintele CAD până în data de 15 mai a fiecărui an, în așa fel încât informația să poată fi sistematizată pe măsură ce vor avea loc evenimente și vor fi gestionate cazuri noi. CAD trebuie să decidă în principal ce structură va avea raportul anual prezentat în Parlament, ce informații va include și dacă va face sau nu recomandări. CAD nu trebuie să evite să formuleze critici în raportul său. Mai ales, nu trebuie să evite să menționeze subiecte sau evenimente sensibile sau controversate, și asta pentru că informația oricum circulă, iar evitarea acesteia în raport va discredita profesionalismul și imparțialitatea instituției.

Un alt aspect de care Consiliul trebuie să-l pună la punct este elaborarea unei Strategii de comunicare, care să vizeze atât comunicarea internă în cadrul instituției, cât și informarea și comunicarea externă cu publicul. Având la bază experiența României, se poate recomanda crearea unor parteneriate cu instituții de presă și jurnaliști. În calitate de reprezentanți ai statului, membrii CAD au obligația să meargă la orice dezbateri de presă la care sunt invitați. În același timp, este recomandabil să se abțină de la interviuri telefonice, iar în cadrul dezbaterilor să folosească o terminologie accesibilă publicului larg, fără termeni juridici complecși.

La angajarea celor 20 de funcționari ai Consiliului ar trebui să se țină cont de experiența CNCD, care are în componența sa un **Birou de comunicare și relații cu publicul**, dar și un **Serviciu de suport juridic**, care se ocupă de investigațiile necesare la examinarea petițiilor, face citările, pregătește textul și motivarea deciziilor și oferă puncte de vedere consultative pentru instanțe.



Este important de asemenea ca încă de la această etapă inițială CAD să-și pună la punct mecanisme clare de gestionare a arhivelor și a informației acumulate de instituție, să creeze dosare pe subiecte previzibil solicitate. Mai ales că este de așteptat ca pe viitor să se ceară multe puncte de vedere de la CAD, având în vedere că Republica Moldova avansează în relația cu UE.

Membrii Consiliului, împreună cu structurile abilitate din Executiv, trebuie să pună la punct un soft pentru gestionarea informației, arhivelor și dosarelor pe specificul CAD și să pregătească personalul capabil să introducă date în acest sistem.

În paralel, Consiliul ar putea începe examinarea primelor cazuri de discriminare. La etapa inițială, membrii CAD pot face autosesizări care să vizeze cazuri și situații ce afectează o parte importantă a societății. În felul acesta CAD va deveni vizibil și îi va face pe oameni să aibă încredere în faptul că există mecanisme pentru a combate faptele de discriminare cu care se confruntă în viața lor curentă.

O altă sarcină importantă a CAD este elaborarea tabloului real al discriminării. Acest lucru se face prin procesarea petițiilor care ajung la Consiliu, dar și prin sondaje specializate. CNCD din România de exemplu are bugetat în fiecare an un sondaj de opinie privind percepția discriminării în societate. Membrul Colegiului CNCD, Istvan Haller, semnalează faptul că înainte de 2005 în România ONG-urile erau cele care făceau tabloul discriminării. Însă după 2005 Consiliul a preluat inițiativa la acest capitol sistematizând informația în baza petițiilor acumulate și a sondajelor de opinie, iar membrii acestuia au fost și sunt foarte prezenți cu luări de poziții și cu ieșiri publice. Astfel, CNCD a devenit principala platformă de agregare a informației și de referință când vine vorba despre subiecte de discriminare. La fel, și CAD trebuie să fie pro-activ cu setarea priorităților pe agenda nediscriminării, să dea dovadă de inițiativă, să se autosesizeze și să vină cu luări profesioniste de poziții.

În cadrul întâlnirii cu organizațiile neguvernamentale din România, Romanița Iordache, expert al Rețelei Non-discriminare a Comisiei Europene, a recomandat proaspeților membri ai CAD ca în activitatea lor să nu se izoleze de societatea civilă, care este principalul partener în procesul de combatere a discriminării. ”Politicul se schimbă, societatea civilă în schimb rămâne. ONG-urile vor fi cei care vă vor ataca în primul rând, dar sunt și cei care pot ajuta în transferul de capacitate. Din cauza acestei structuri un pic mai ciudate a Consiliului, în care o singură persoană este angajată permanent, iar restul patru sunt un fel de ”roți de rezervă”, adică sunt convocați doar în ședințe, CAD va avea nevoie de expertiză din partea experților credibili, Iar acești experți se regăsesc în societatea civilă, inclusiv în societatea civilă din România”, spune Romanița Iordache.

O altă sarcină importantă pentru CAD este cea de a elabora recomandări pentru îmbunătățirea legislației în domeniul nediscriminării și pentru elaborarea de politici în acest domeniu. Și aici colaborarea cu experții din societatea civilă este importantă. Totuși, experții din România nu recomandă CAD să încerce să schimbe legislația în domeniul nediscriminării în următorii 1-2 ani. În acest moment, riscul este să se obțină o lege mai proastă decât este acum, sub presiunea opiniilor negative din politic și din societate. În timp, odată cu schimbarea percepțiilor asupra discriminării și consolidării autorității Consiliului, schimbările în legislație pot fi operate cu susținerea instituțiilor și experților europeni.

Un alt aspect în care CAD ar putea colabora cu societatea civilă este punerea în comun a expertizei la aducerea cazurilor direct în instanță. În România, inclusiv această colaborare a permis avansarea cu anumite teme sensibile și a contribuit la dezvoltarea societății.

Din experiența pe care au acumulat-o, membrii CNCD recomandă de asemenea colegilor din Republica Moldova să insiste pentru a obține de la autorități un sediu corespunzător necesităților. Acesta trebuie să fie accesibil persoanelor cu dezabilități – să fie amplasate la parter și să aibă rampe de acces. În plus, trebuie să aibă intrări separate și camere separate de așteptare pentru reclamant și reclamat la intrarea la audieri. În România, de exemplu, înainte de a fi audiați, reclamantul și pârâțul așteptă în aceeași încăpere, ceea ce uneori creează situații neplăcute. În același timp, noul



sediu trebuie să fie dotat cu echipament audio sau video de înregistrare a ședințelor. Suportul pentru procurarea unui astfel de echipament poate fi solicitat la partenerii de dezvoltare ai Republicii Moldova.

### *Câteva concluzii la capitolul **Experiența și contribuția României – bune practici de preluat pentru eliminarea discriminării în Republica Moldova***

Pentru nou-creatul Consiliul Antidiscriminare din Republica Moldova experiența României în combaterea discriminării poate scurta substanțial drumul către a deveni o structură credibilă și cu autoritate și a schimba percepțiile asupra discriminării în societate.

Ceea ce pentru CNCD din România a însemnat 11 ani de efort de elaborare de bune practici ținând cont de propriile greșeli, pentru CAD din Republica Moldova ar putea fi o preluare a acestor bune practici cu o adaptare a acestora la realitățile legislative locale. CNCD urmează să pună la dispoziția colegilor din Republica Moldova regulamentele interne de funcționare și de examinare a petițiilor, strategiile de dezvoltare și de comunicare, să ofere expertiză și traininguri. În plus, CNCD va face lobby pentru a integra CAD din Republica Moldova în organizații și structuri europene și internaționale de profil.

Fundamentală pentru cauza promovării nediscriminării este și cooperarea și preluarea experienței ONG-urilor din România pentru organizarea de traininguri și instruirii – începând cu judecători, avocați și procurori și continuând cu polițiști, asistenți sociali și jurnaliști. Gestionarii de întreprinderi de stat și șefii de companii private pot fi și ei instruiți despre ceea ce înseamnă nediscriminare la locul de muncă și felul în care fenomenul poate fi eliminat din comunicarea corporativă.

Membrii CAD trebuie să fie foarte conștienți de rolul major care le revine anume lor, primei componente a Consiliului, în elaborarea de politici și de mecanisme de funcționare. De profesionalismul, independența, echidistanța, curajul și inițiativa lor depinde cum va evolua situația la capitolul conștientizarea și combaterea discriminării în societatea moldovenească în următorii ani. Actuala componență a CAD are o responsabilitate imensă pentru menținerea independenței în activitate și a neafilierii politice – aspect fundamental pentru imaginea CAD și pentru păstrarea credibilității instituției și a impactului acesteia în societate, dar și pentru modularea percepției asupra fenomenului discriminării în general. Membrii CAD trebui să fie pregătiți de faptul că în cazul unor decizii dificile și controversate fiecare zi le va testa independența, obiectivitatea și calitatea pregătirii profesionale.

## **5. Recomandări**

### **Recomandări pentru autoritățile centrale:**

- **Guvernul** trebuie să se conformeze de urgență prevederilor legale care stipulează necesitatea aducerii legislației naționale în concordanță cu prevederile Legii cu privire la asigurarea egalității. Acest lucru trebuia să se producă în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a Legii la 1 ianuarie 2013. Termenul a fost compromis inclusiv din cauza crizei politice.
- **Cancelaria de stat** trebuie să pună în cel mai scurt timp la dispoziție Consiliului Antidiscriminare un sediu corespunzător – cu suficiente încăperi pentru activitatea CAD, accesibil pentru persoane cu dezabilități, cu rampe de acces și intrări și camere separate de așteptare pentru reclamant și pârât.
- **Ministerul Finanțelor** trebuie să facă estimările pentru bugetul CAD și să revizuiască de urgență Bugetul de stat pentru anul 2013 pentru a aloca sursele financiare necesare activității Consiliului. Autoritățile centrale trebuie să fie atente să nu subfinanțeze Consiliul. Acest lucru ar putea fi interpretat drept o încercare de blocare intenționată a activității CAD.

Independența instituției poate fi restrânsă de stat dacă nu alocă suficient buget pentru proiectele, programele, instruirile CAD.

- **Parlamentul** trebuie să aprobe fără tergiversări modificările legislative ce vor veni de la Guvern pentru aducerea legislației naționale în concordanță cu prevederile Legii cu privire la egalitate și să aprobe modificările la Bugetul de stat pentru 2013 ce vizează finanțarea Consiliului.
- **Actorii politici**, la fel ca și instituțiile statului, trebuie să se abțină de la încercările de a exercita presiuni politice sau de alt ordin asupra membrilor CAD și să le ofere susținere în activitate.

### Recomandări pentru Consiliul Antidiscriminare:

- Fără să aștepte aprobarea bugetului, membrii CAD trebuie să lucreze (eventual împreună cu un consultant extern) la elaborarea Structurii Consiliului, a Regulamentului de activitate și a Procedurii interne de soluționare a petițiilor. Consiliul trebuie să se gândească la o Strategie de dezvoltare pe termen mediu și lung, să elaboreze structura viitorului raport anual către Parlament, să pună la punct o Strategie de comunicare internă și externă.
- Trebuie să se facă de urgență demersurile pentru formalizarea unor parteneriate externe, în primul rând cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România, dar și pentru dobândirea statutului acreditat pe Principiile de la Paris ale ONU, aderarea la rețeaua europeană Equinet<sup>28</sup>, ceea ce ar oferi posibilitatea unor programe de twinning și acces gratuit la traininguri pentru funcționarii publici și membrii Consiliului.
- CAD trebuie să facă demersuri pe lângă partenerii de dezvoltare ai Republicii Moldova pentru obținerea de fonduri și surse pentru organizarea unui șir de traininguri. La etapa inițială ar fi urgentă nevoie de un training pentru membrii CAD, care să fie asistați de colegii de la CNCD în elaborarea Structurii Consiliului și a Regulamentelor de funcționare.
- După obținerea sediului și bugetului CAD trebuie să lanseze concursul de angajare a celor 20 de angajați prevăzute de lege ca staff al instituției, astfel ca cel târziu în toamnă Consiliul să fie funcțional.
- CAD trebuie să pună un accent major pe preluarea experienței României în domeniul combaterii discriminării. În acest context, trebuie urmate recomandările conținute în capitolul **Experiența și contribuția României – bune practici de preluat pentru eliminarea discriminării în Republica Moldova** al prezentului studiu.
- Într-o primă etapă a activității sale, CAD trebuie să formeze parteneriate pentru combaterea discriminării cu instituții și asociații profesionale cum ar fi Consiliul Superior al Magistraturii, uniunile avocaților, Ministerul de Interne, Ministerul Muncii, protecției sociale și familiei, alte instituții publice și private, ONG-uri, instituții de presă, biserică etc.
- Un rol aparte în educarea societății revine trainingurilor pentru avocați, judecători, procurori, jurnaliști, polițiști, asistenți sociali, dar și pentru manageri de instituții de stat și private.
- În scopul stabilirii tabloului real al discriminării în Republica Moldova CAD trebuie să vină la partenerii de dezvoltare cu idea de a organiza un sondaj anual specializat la nivel național.
- CAD trebuie să inițieze și să identifice parteneriate și finanțări pentru campanii de informare pentru explicarea fenomenului discriminării.

28 <http://www.equineteurope.org/>

### **Recomandări pentru gestionarii întreprinderilor de stat și private din Republica Moldova:**

- În scopul asigurării respectării principiului nediscriminării la locul de muncă, angajatorul urmează să amplaseze în locurile accesibile publicului principalele norme necesare asigurării acestui principiu.
- De asemenea, angajatorul urmează să coopereze cu angajații pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare în procesul de muncă. La acest segment cu titlu de precizare menționăm că au fost completate prevederile Codului muncii al Republicii Moldova cu norme nediscriminatorii, prin care atât salariații, cât și angajatorii au fost obligați să manifeste un comportament nediscriminatoriu în relațiile de muncă. Subsidiar, în Codul muncii a fost inclusă și noțiunea de „*hărțuire sexuală*”.

### **Recomandări pentru partenerii de dezvoltare ai Republicii Moldova:**

- Având în vedere că domeniul nediscriminării este unul extrem de vast, fundamentală pentru începerea activității CAD este structurarea corectă a priorităților și accentelor de la chiar începutul activității. În acest sens, experiența CNCD din România, care a parcurs deja un drum de peste 11 ani, este fundamentală pentru proaspăt-numiții membri ai CAD, pentru ca aceștia să poată evita greșelile și ”capcanele” pe care le-au avut de înfruntat colegii români. În acest sens, partenerii de dezvoltare a Republicii Moldova ar trebui să identifice cât mai curând posibil surse financiare pentru a organiza la Chișinău un șir de traininguri. De urgență s-ar impune necesitatea unui training în cadrul căruia membrii CAD să fie asistați de colegii de la CNCD în elaborarea Regulamentelor interne și a Structurii Consiliului. Ulterior ar fi necesar un curs de pregătire pentru viitorii angajați tehnici ai Consiliului, operat tot de colegii din CNCD. Membrii CNCD și-au dat acordul de principiu pentru a organiza acest șir de traininguri la Chișinău.
- Rolul partenerilor de dezvoltare ai Republicii Moldova în procesul de gestionare și monitorizare a proceselor legate de combaterea discriminării este unul fundamental. Se poate spune cu încredere că procesul de combatere a discriminării depinde în mod decisiv de implicarea actorilor externi în susținerea activităților de educare și sensibilizare a categoriilor profesionale și a societății moldovenești pe ansamblu. Motiv pentru care se impune extinderea ofertei actuale și deschiderea de noi oportunități pentru actorii implicați în combaterea discriminării.

**Lina Grâu** este expert pe politică externă și relații internaționale. Din anul 2008 colaborează cu Asociația pentru Politică Externă (APE) de la Chișinău, contribuind cu studii și materiale la publicațiile APE. Din ianuarie 2012 este coordonator de programe la APE. A elaborat analize și publicații pentru Centrul pentru Informare și Documentare privind NATO în Republica Moldova. Anterior, a avut colaborări cu Radio Europa Liberă, agenția NewsIn și Radio România, acoperind subiecte ce țin de integrarea europeană, politica externă și internă și reglementarea transnistreană.

Asociația pentru Politică Externă (APE)  
str. Șciusev 64, MD-2012 Chișinău,  
Republica Moldova  
Tel.: +373-22-224430, 210986  
Fax: +373-22-210986, 233950  
[office@ape.md](mailto:office@ape.md)