

LINA GRĂU

Anul 2013 – primii pași în domeniul combaterii discriminării în Republica Moldova

foreign policy association

APE

asociația pentru politică externă

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Cuprins

Privire generală	3
Scurt istoric.....	4
Consiliul Antidiscriminare – actor-cheie în combaterea și prevenirea discriminării.....	5
Discriminarea în Republica Moldova, atâta cât se știe.....	8
Concluzii și recomandări.....	10

Privire generală

Legea cu privire la asigurarea egalității a intrat în vigoare de la 1 ianuarie 2013, astfel încât se poate spune că pe parcursul acestui an s-au făcut de fapt primii pași în domeniul combaterii discriminării și al estimării amplitudinii acestui fenomen în Republica Moldova. Începutul procesului a fost unul dificil, lucru datorat parțial crizei politice de la începutul lui 2013. A durat aproape jumătate de an până au fost aleși cei cinci membri ai Consiliului pentru prevenirea și lichidarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare Consiliul Antidiscriminare sau CAD). Aceștia și-au început activitatea fără a avea buget, sediu, personal tehnic și nici echipament necesar.

Până la momentul elaborării acestui studiu¹ nu a fost încheiată procedura de angajare a staff-ului tehnic al CAD (din cele 20 de unități prevăzute de lege sunt angajate doar 9 persoane, inclusiv 4 din 10 juriști) și nu există un site funcțional al instituției, acesta fiind în curs de

elaborare. Guvernul a alocat mai puțin de jumătate din suma necesară pentru activitatea Consiliului în anul 2013 (1 milion lei din cele 2,5 milioane lei estimate ca fiind necesare pentru acest an). Este în curs de achiziție mobilierul și echipamentul tehnic necesar activității CAD, iar membrii CAD folosesc echipamentele personale (calculatoare, imprimante) pentru a procesa și elabora deciziile Consiliului.

Cu toate că nu a avut asigurate condițiile tehnice necesare, totuși, având în vedere numărul destul de mare de solicitări, Consiliul a decis să-și înceapă activitatea mai devreme de termenul pe care l-a stabilit în Planul de activitate (inițial era fixată data de 15 noiembrie) și a demarat, încă din luna septembrie, primirea plângerilor, iar în octombrie a emis prima decizie pe caz de discriminare². Până la 25 noiembrie, CAD a emis patru decizii în care a constatat cazuri de discriminare³.

Dacă din punctul de vedere al organizării capacităților pentru combaterea fenomenului discriminării lucrurile au înregistrat progrese evidente, atunci sub aspectul evaluării amplitudinii fenomenului discriminării în Republica Moldova în anul curent nu s-au întreprins practic niciun fel de pași. Nu au existat evaluări și sondaje relevante pe marginea acestui subiect. Cel mai recent sondaj de opinie pe subiectul nediscriminării, în baza căruia s-a elaborat și un studiu, este studiul sociologic „Percepțiile populației

¹ 30 noiembrie 2013.

² Prima decizie a CAD, pe cazul Saachian, poate fi accesată aici: http://dis.md/wp-content/uploads/2013/10/2013_10_17_DECIZIA_cauza-001_13-R-Saachian-FINALA.pdf.

Știrea care explică esența acestei decizii: <http://discriminare.md/primul-dosar-examinat-de-membrii-consiliului-anti-discriminare-vine-din-partea-unui-politist/>.

³ Celelalte decizii adoptate până în 25 noiembrie 2013 de CAD pot fi accesate aici:

http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/2013_10_31_DECIZIA_cauza-002_13-Avocata-Cojocar-R-FINAL.pdf;

http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/2013_DECIZIE_cauza-004_13-Ursu-Valentina-FINAL.pdf;

http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/DECIZIE-proiect-cauza-005_13-Foalea-Viorica-FINAL.pdf.

din Republica Moldova privind fenomenul discriminării” al Fundației Soros-Moldova, publicat în ianuarie 2011⁴.

Ministerul Justiției a organizat un șir de traininguri și instruirii pentru avocați și judecători, considerați a fi actori-cheie în examinarea corectă în instanță a cazurilor de discriminare. Instruirii similare au fost organizate și de unele organizații din societatea civilă, susținute de experți și ONG-uri din România, cu vastă experiență în domeniu.

În prima jumătate a anului au existat campanii de promovare a nediscriminării (în spoturi TV și radio, banere informaționale, în presă), care însă nu au mai continuat în a doua jumătate a anului, astfel încât subiectul nediscriminării a dispărut practic din vizorul opiniei publice.

În concluzie, se poate spune că anul 2013 a fost în mare dedicat unor aspecte organizaționale, care au permis crearea și consolidarea capacităților pe domeniul nediscriminării. Chiar dacă nu putem vorbi despre rezultate spectaculoase vizibile la nivel public, totuși mai ales a doua jumătate a anului a marcat o perioadă intensă de acumulare și organizare a capacităților, iar rezultatele se vor face simțite în 2014 și ulterior.

Scurt istoric

Legea cu privire la asigurarea egalității a fost adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 25 mai 2012 în condițiile unei opoziții

vehemente din partea unei părți a societății, poziție alimentată în special de propaganda venită din partea unor clerici ai Bisericii Ortodoxe, care au asociat Legea exclusiv cu promovarea drepturilor minorităților sexuale, pe fondul lipsei unor informații obiective despre ce presupune legea în ansamblul ei și ce beneficii concrete poate aduce majorității cetățenilor Republicii Moldova.

Legea cu privire la asigurarea egalității⁵ (Legea nr. 121/2012) a fost adoptată din a doua încercare. Prima variantă, numită Legea Antidiscriminare, a fost retrasă de Ministerul Justiției pentru consultări cu societatea. În final, s-a ajuns la o formulă de compromis, în care sintagma „orientare sexuală” din textul proiectului de lege inițial, care a stârnit critici din partea Bisericii Ortodoxe, a fost transferată din articolul 1 (care precizează scopul Legii și domeniul de aplicare) în articolul 7, articol care interzice discriminarea pe bază de orientare sexuală în domeniul angajării în câmpul muncii și al ocupării.

Adoptarea acestei legi era una din restanțele Chișinăului în îndeplinirea primei etape a Planului de acțiuni pentru liberalizarea regimului de vize cu UE. Deși formula de compromis din varianta finală a fost criticată atât de adepții, cât și de oponenții primei variante, Comisia Europeană a acceptat într-un final varianta modificată a Legii cu privire la egalitate și a autorizat, pe data de 27 iunie 2012, trecerea Republicii Moldova la cea de a doua etapă a implementării Planului de acțiuni pentru liberalizarea regimului de vize⁶. După ce Chișinăul a raportat îndeplinirea celei de a doua faze, pe data de 15 noiembrie 2013,

⁴ Studiul poate fi accesat aici: <http://soros.md/files/publications/documents/Studiu%20Sociologic.pdf>.

⁵ Legea cu privire la asigurarea egalității poate fi accesată aici: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=343361&lang=1>.

⁶ <http://unimedia.info/stiri/republica-moldova-a-trecut-la-cea-de-a-ii-a-faza-a-dialogului-privind-liberalizarea-regimului-de-vize-49465.html>.

după o misiune de evaluare, Comisia Europeană a lansat un raport pozitiv unde a constatat că Republica Moldova respectă toate criteriile pentru ridicarea regimului de vize cu UE. Iar președintele Comisiei Europene, Jose Manuel Barroso, a anunțat că recomandarea în acest sens către statele-membre ale UE se va face în cadrul summitului Parteneriatului Estic de la Vilnius⁷.

Consiliul Antidiscriminare – actor-cheie în combaterea și prevenirea discriminării

Organul căruia, conform Legii cu privire la asigurarea egalității, îi revine funcția-cheie în combaterea cazurilor de discriminare și elaborarea de politici pe nediscriminare este **Consiliul pentru prevenirea și lichidarea discriminării și asigurarea egalității** (Consiliul Antidiscriminare, CAD). Cei cinci membri ai CAD sunt aleși de Parlament pentru o perioadă de cinci ani, Consiliul este independent din punct de vedere politic și până în data de 15 mai a fiecărui an prezintă un raport anual de activitate în fața Legislativului.

Componența deplină a CAD a fost aleasă cu o întârziere de jumătate de an față de termenul stabilit în lege. Au avut loc două etape de concurs public, cea finală – pe 6 iunie 2013⁸. Cei cinci membri ai CAD sunt Oxana Gumennaia, Doina Ioana Străisteanu, Andrei Brighidin, Yan

Feldman și Lucia Gavriliță. Decizia a fost publicată în Monitorul Oficial pe 14 iunie 2013, moment din care Consiliul este considerat ca fiind legal constituit. Președinte al Consiliului a fost aleasă Oxana Gumennaia, care este și singura dintre membrii CAD care are statut de funcționar public, cu salariu plin. Ceilalți patru membri sunt plătiți pentru numărul de ședințe la care participă. Pentru anul 2013 îndemnizația pentru o ședință a fost calculată la 355 lei (10 la sută din salariul mediu pe economie).

Deși procesul de alegere a generat foarte multe controverse și critici cu privire la calitatea profesională a candidaților propuși 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.

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 politici⁹.

Experții din societatea civilă au criticat dur faptul că Parlamentul a modificat legea inițială venită de la Guvern și a lipsit Consiliul de dreptul de a aplica sancțiuni pentru cazurile de discriminare. Acum, CAD are doar capacitatea de a constata discriminarea, urmând ca sancțiunile să fie aplicate de instanța de judecată. Acest lucru este de natură să creeze deficiențe în procesul de aplicare a sancțiunilor pe segmentul ter-

⁷ Jose Manuel Barroso: Vom propune ridicarea obligativității vizelor pentru cetățenii Republicii Moldova. <http://www.gov.md/libview.php?l=ro&id=6982&idc=436>.

⁸ <http://discriminare.md/actualitate/consiliul-anti-discriminare-a-fost-aprobat-de-parlament/>.

⁹ Nota informativă a Ministerului Justiției la proiectul Legii cu privire la egalitate: http://justice.gov.md/public/files/file/proiecte%20%de%20acte%20normative%20remise%20spre%20coordonare/not_informativ.doc.

menului soluționării plângerilor și al soluțiilor decise de instanțele de judecată¹⁰.

O adevărată provocare pentru membrii Consiliului a fost să-și înceapă activitatea în lipsa oricărei finanțări de la Bugetul de stat și a unui sediu. Câteva luni membrii CAD nu au fost remunerați pentru munca lor și au lucrat folosind echipamente personale.

Imediat după numirea în funcție, membrii CAD au efectuat o vizită la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România, unde au luat cunoștință cu experiența de mai bine de 10 ani de organizare și funcționare a CNCD.

În baza acestei experiențe și cu asistența Oficiului Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului și a Consiliului Europei, pe parcursul lunilor de vară membrii Consiliului au elaborat și aprobat documentele manageriale necesare pentru inițierea activității CAD – organigrama, fișele de post, statele de personal, Planul strategic pentru anii 2013-2015, Planul operațional pentru 2013, inclusiv costurile estimative pentru fiecare an. A fost pus la punct și Regulamentul intern de activitate și procesare a cererilor.

Planul strategic al CAD pentru anii 2013-2015 este divizat pe patru piloni de bază – promovarea nediscriminării; prevenirea nediscriminării; combaterea nediscriminării și politici de nediscriminare, cu indicatori verificabili pentru fiecare poziție. De asemenea, urmează să fie pus un accent aparte pe dezvoltarea instituțională a Consiliului.

În ceea ce privește finanțarea activității CAD, Legea prevede că banii urmează să vină din Bugetul de stat, bugetele autorităților publice locale și din surse extrabugetare, cum ar fi fondurile și programele operate de partenerii de dezvoltare ai Republicii Moldova.

Încă la etapa adoptării Legii, organizațiile neguvernamentale și-au exprimat îngrijorarea în legătură cu posibile riscuri de subfinanțare și independența financiară, și în consecință și politică, a Consiliului. Principiile de la Paris¹¹ obligă statele semnatare să asigure instituțiilor naționale pentru protecția drepturilor omului 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 autorități¹². Subfinanțarea activității Consiliului poate fi interpretată drept o încercare de blocare a activității acestuia sau o încercare de subordonare și influențare politică.

Până la mijlocul lunii noiembrie, autoritățile de la Chișinău au alocat pentru activitățile CAD din anul 2013 mai puțin de jumătate din suma estimată ca fiind necesară – 1 milion lei din 2,5 milioane lei. Autoritățile au promis că suma va fi suplimentată imediat ce prima tranșă de bani va fi utilizată.

În ceea ce privește sediul CAD, autoritățile centrale au venit cu câteva opțiuni. Decizia finală a fost pentru încăperea din Ștefan cel Mare, 180. Sediul Consiliului este la etajul 6 al clădirii

¹⁰ 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=CHVibGjL3B1YmxpY2F0aW9ucy8xODO0MTU2X21kX2l vbl9zY2hpZHVfc3R1LnBkZg%3D%3D>.

¹¹ Principiile de la Paris cu privire la statutul instituțiilor naționale adoptate prin rezoluția Adunării Generale a ONU 48/134, 20.12.1993.

¹² 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=CHVibGjL3B1YmxpY2F0aW9ucy8xODO0MTU2X21kX2l vbl9zY2hpZHVfc3R1LnBkZg%3D%3D>.

de oficii. Administrației clădirii i s-a solicitat să amenajeze o rampă de acces pentru persoanele imobilizate în căruciorul cu roțile. Problema cea mai mare însă legată de sediu este faptul că pe etaj nu există un WC, astfel încât persoanelor cu deficiențe locomotorii care vor fi chemate la audieri le va fi foarte greu să meargă la toaletă – fie la etajul 5, fie la etajul 7 al clădirii. Membrii CAD recunosc că sediul instituției are probleme cu acomodarea rezonabilă a persoanelor cu deficiențe locomotorii, dar spun că celelalte oferte corespundeau și mai puțin necesităților.

În ceea ce privește organigrama CAD, aceasta include două departamente mari cu câte 5 poziții de juriști, precum și servicii specializate – secretariat, serviciul de promovare a nediscriminării, serviciul contabil și specialist resurse umane, specialist relații cu publicul. În total, sunt 20 de unități de personal. La sfârșitul lunii noiembrie au fost angajați prin concurs 4 din cei 10 juriști, iar concursul pentru ocuparea celorlalte poziții de jurist a fost prelungit.

Interesul scăzut pentru aceste poziții poate fi explicat prin nivelul nu foarte atractiv al salariului. Pe de altă parte, poziția de jurist în cadrul CAD poate oferi și unele oportunități, în special pentru juriștii tineri, cărora li se oferă posibilitatea de a se afirma destul de repede, de a se face cunoscuți și de a asimila foarte multe informații, cunoștințe și abilități într-o perioadă foarte scurtă. Aceasta mai ales având în vedere faptul că din componența Consiliului fac parte avocați cu o experien-

ță foarte vastă pe dimensiunea nediscriminare, psihologi, specialiști în drepturile omului.

Andrei Brighidin, membrul al CAD, spune că, în pofida faptului că nu a avut asigurate condițiile tehnice necesare, totuși, având în vedere numărul destul de mare de solicitări, Consiliul a decis să-și înceapă activitatea mai devreme de termenul pe care l-a stabilit în Planul de activitate (inițial era fixată data de 15 noiembrie) și a demarat, încă din luna septembrie, primirea plângerilor, iar în octombrie a emis prima decizie pe caz de discriminare¹³. Până la 25 noiembrie, CAD a emis patru decizii în care a constatat cazuri de discriminare¹⁴.

Prima plângere a venit în septembrie de la Comisia parlamentară pentru drepturile omului și relații interetnice. Pe data de 25 noiembrie la CAD se aflau în proces de examinare 25 de plângeri și erau deja emise 4 decizii pe cazuri de discriminare. Dosarele înregistrate la secretariat se distribuie prin rotație membrilor Consiliului. În mod normal, aceștia trebuie să fie asistați de un jurist în examinarea plângerilor. Dar atâta timp cât staff-ul nu este complet, membrii CAD sunt în situația de a examina singuri cauzele. Conform legii, perioada de examinare a cererii este de 30 zile, cu posibilitatea de prelungire până la 90 zile.

Doina Ioana Străisteanu, membru CAD, spune că plângerile depuse pe moment vizează acordarea de servicii de sănătate în zona rurală, accesul la servicii juridice, au fost patru plângeri de instigare la discriminare, două privind discriminarea

¹³ Prima decizie a CAD, pe cazul Saachian, poate fi accesată aici: http://dis.md/wp-content/uploads/2013/10/2013_10_17_DECIZIA_cauza-001_13-R-Saachian-FINALA.pdf;

Știrea care explică esența acestei decizii: <http://discriminare.md/primul-dosar-examinat-de-membrii-consiliului-anti-discriminare-vine-din-partea-unui-politist/>.

¹⁴ Celelalte decizii adoptate până în 25 noiembrie 2013 de CAD pot fi accesate aici:

http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/2013_10_31_DECIZIA_cauza-002_13-Avocata-Cojocar-R-FINAL.pdf;

http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/2013_DECIZIE_cauza-004_13-Ursu-Valentina-FINAL.pdf;

http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/DECIZIE-proiect-cauza-005_13-Foalea-Viorica-FINAL.pdf.

în învățământ, două plângeri cu privire la acordarea spațiului locativ, și cinci petiții cu privire la discriminarea la angajarea în câmpul muncii.

În ceea ce privește criteriile de discriminare, 14 % din plângerile depuse la CAD ridică criteriul de etnie, 9% – de acces la sănătate, câte 5 % – discriminarea persoanelor cu HIV SIDA; oferirea de grade militare; discriminarea pe criterii de vârstă; discriminarea pe criteriul de gen. 19% dintre plângeri contestă cazuri de discriminare pe motiv de dezabilitate și tot 19 % sunt plângeri de discriminare pe criteriu de limbă, când vorbitorii de limbă rusă spun că au fost lezați în drepturi de către vorbitorii de limbă română.

Discriminarea în Republica Moldova, atâta cât se știe

Dacă din punctul de vedere al organizării capacităților pentru combaterea fenomenului discriminării lucrurile au înregistrat progrese evidente în anul 2013, atunci sub aspectul evaluării amplitudinii fenomenului discriminării în Republica Moldova în anul curent nu s-au întreprins practic niciun fel de pași. Nu au existat evaluări și sondaje relevante pe marginea acestui subiect. Cel mai recent sondaj de opinie pe subiectul nediscriminării, în baza căruia s-a elaborat și un studiu, este studiul sociologic „Percepțiile populației din Republica Moldova privind fenomenul discriminării” al Fundației Soros-Moldova, publicat în ianuarie 2011¹⁵.

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 din Republica Moldova nu există însă 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 până de curând nu au existat plângeri pe criteriul discriminării. Chiar și în situații flagrante, cum ar fi concedierea unor femei însărcinate, reclamantii invocă exclusiv încălcări ale Codului Muncii, lucru 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.

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.

Potrivit ei, cele mai frecvente criterii de discriminare în Republica Moldova sunt pe bază de vârstă, de gen și de dezabilități.

Vârstnicii se confruntă cu acest fenomen fie la angajare, fie la accesul la sănătate – de multe ori le este refuzată ambulanța, iar medicii evită

¹⁵ Studiul poate fi accesat aici: <http://soros.md/files/publications/documents/Studiu%20Sociologic.pdf>.

să le ofere tratament și spitalizare pe motiv că există pacienți mai tineri care trebuie tratați.

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 salariului¹⁶.

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, afirmă Stela Jantuan.

Ca element interesant, relevat după primele luni de activitate ale CAD, sunt plângerile, destul de numeroase (19 la sută din total), care vizează discriminarea privind accesul la bunuri și servicii pe criteriul limbii – adică vorbitorii de limbă rusă se plâng că sunt discriminați de majoritatea românofonă.

Există câteva mecanisme de evaluare a amplitudinii și complexității fenomenului discriminării în societate.

Unul dintre acestea ar fi sondajele de opinie, care, din păcate, nu s-au făcut în ultimii ani în Republica Moldova. CAD a bugetat pentru anul 2014 surse financiare pentru efectuarea unui astfel de sondaj.

Cel de al doilea este statistica rezultată de pe urma activității CAD. Această statistică nu este însă una relevantă către sfârșitul anului 2013, dat fiind perioada scurtă de activitate de facto a Consiliului și numărul încă relativ mic de plângeri depuse. Primele statistici relevante pe această filieră pot veni abia odată cu prezentarea de către Consiliu a raportului anual de acti-

vitare în fața Parlamentului. Data limită pentru prezentarea raportului este 15 mai 2014.

Cea de a treia sursă de informații și statistici pot fi organizațiile neguvernamentale specializate pe promovarea drepturilor omului.

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. Aceasta, în condițiile în care anume aceștia vor examina și vor da sancțiuni în cazurile de discriminare, inclusiv în cele constatate de CAD care vor ajunge în instanță.

Motiv pentru care Ministerul Justiției, dar și unii parteneri de dezvoltare ai Republicii Moldova și organizații ale societății civile au pornit, încă la începutul anului 2013, odată cu intrarea în vigoare a Legii cu privire la asigurarea egalității, o serie de instruirii pentru judecători și procurori pentru a-i familiariza cu procedurile și practicile ce rezultă din noua Lege.

În cadrul unui program solicitat de Ministerul Justiției Oficiului Națiunilor Unite a Înaltului Comisar pentru Drepturile Omului și Institutului Național de Justiție, în 2013 peste 150 de judecători și procurori au trecut cursuri de instruire pentru a înțelege mai bine cum să interpreteze în instanță noțiunea de discriminare și au fost instruiți să aplice Legea cu privire la asigurarea egalității¹⁷.

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

¹⁶ „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>.

¹⁷ <http://discriminare.md/reportaje/100-de-judecatori-au-discutat-aprins-cum-sa-examineze-cazurile-de-discriminare>.

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.

În același timp, mai multe organizații neguvernamentale din România, dar și avocați români au venit la Chișinău pentru a împărtăși din experiența lor colegilor avocați din Republica Moldova¹⁸.

În linii mari, concluzia atât a experților din Republica Moldova, cât și a celor străini este că în societatea moldovenească, dar 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 această muncă și în modularea percepției societății asupra fenomenului discriminării revine Consiliului Antidiscriminare.

Concluzii și recomandări

Anul 2013 a fost anul în care s-au făcut primii pași în domeniul combaterii discriminării în Republica Moldova, pași dificili mai ales pentru membrii nou-alesului Consiliu Antidiscriminare, organul căruia îi revine sarcina principală în combaterea și sancționarea discriminării, dar și în promovarea nediscriminării în societate.

Se poate spune că anul 2013 a fost în mare dedicat unor aspecte organizaționale, care au

permis crearea și consolidarea capacităților pe domeniul nediscriminării. Chiar dacă nu putem vorbi despre rezultate spectaculoase vizibile la nivel public, totuși mai ales a doua jumătate a anului a marcat o perioadă intensă de acumulare și organizare a capacităților, iar rezultatele se vor face simțite în 2014 și ulterior.

În ceea ce privește criteriile cele mai frecvente de discriminare, acestea sunt, potrivit experților, criteriile de vârstă, de gen și de dezașibilități, urmate de criteriul etnic și cel de orientare sexuală. Un element interesant, relevat după primele luni de activitate ale CAD, sunt plângerile, destul de numeroase (19 la sută din total), care vizează discriminarea privind accesul la bunuri și servicii pe criteriul limbii – adică vorbitorii de limbă rusă se plâng că sunt discriminați de majoritatea românofonă.

– Dacă din punctul de vedere al organizării capacităților pentru combaterea fenomenului discriminării lucrurile au înregistrat progrese evidente, atunci sub aspectul evaluării amplitudinii fenomenului discriminării în Republica Moldova în anul curent nu s-au întreprins practic niciun fel de pași. Nu au existat evaluări și sondaje relevante pe marginea acestui subiect. Cel mai recent sondaj pe subiectul nediscriminării datează din 2010.

Pentru a elabora politici eficiente de combatere a discriminării este indispensabil în primul rând un tablou real al discriminării. Pentru anul 2014 este important să se încerce o evaluare a amplitudinii și specificului acestui fenomen în societate. Acest lucru se poate face printr-un sondaj de opinie specializat (CAD a bugetat pentru anul 2014 efectuarea unui asemenea sondaj), prin sintetizarea plângerilor ce vor fi depuse și examinate pe viitor de Consiliu și prin statisticele pe care le pot oferi ONG-urile specializate.

¹⁸ <http://discriminare.md/actualitate/avocatii-moldoveni-in-fata-provocarii-de-a-reprezentarii-cetatenii-discriminati-in-instanta/>.

– Cele câteva campanii publice de promovare a nediscriminării vizibile la începutul lui 2013 nu au mai continuat în a doua jumătate a anului, astfel încât subiectul nediscriminării a dispărut practic din vizorul opiniei publice. Campaniile de promovare în societate a nediscriminării trebuie să devină o preocupare permanentă a autorităților, a Consiliului Antidiscriminare și a organizațiilor din societatea civilă, susținute de partenerii de dezvoltare ai Republicii Moldova.

– La nivelul societății din Republica Moldova nu există însă o înțelegere clară a amplitudinii fenomenului discriminării și nici a mecanismelor de protecție împotriva abuzurilor din acest domeniu. Fenomenul nu este conștientizat plenar nici măcar la nivelul avocaților, judecătorilor și procurorilor – actori care vor fi implicați direct în examinarea plângerilor de discriminare, având în vedere că noul CAD nu are dreptul de a aplica sancțiuni, ci le poate doar constata și trimite în instanță. Motiv pentru care și în anul 2014 trebuie să continue instruirile pentru avocați și judecători.

– În general, Consiliul, susținut de autorități și de partenerii de dezvoltare ai Republicii Moldova, a depus în anul 2013 un efort foarte mare de organizare și de creare de condiții administrative pentru a-și putea desfășura activitatea. Trebuie finalizat procesul de angajare a personalului. Concursul de suplینire a celor șase poziții de jurist a fost prelungit, interesul scăzut explicându-se prin salariul nu foarte atractiv. În acest sens, ar fi binevenită o campanie de informare,

poate un șir de întâlniri cu tinerii absolvenți sau chiar cu studenții la drept, pentru a prezenta tinerilor juriști oportunitățile și perspectivele de creștere profesională în cadrul Consiliului.

– O altă prioritate ar fi elaborarea cât mai rapidă a site-ului CAD. În general, tactica de comunicare a Consiliului trebuie revăzută și îmbunătățită. Membrii Consiliului trebuie să depună eforturi pentru a prezenta informații ample și de substanță la solicitările presei și ale ONG-urilor interesate. Răspunsuri de genul „Faceți un demers și vă vom răspunde în termenii prevăzuți de legislație” nu sunt de natură să apropie mass-media și opinia publică de subiectul nediscriminării.

– Autoritățile trebuie să aibă grijă să-și respecte angajamentele financiare față de CAD și să țină cont de faptul că o finanțare sub necesități poate trezi suspiciuni și poate fi interpretată drept o intenție de subordonare politică a Consiliului.

– De asemenea, Consiliul trebuie să depună eforturi ca după lansarea în plin a activității sale să-și asigure prezența nu doar în Chișinău, ci și în regiuni, unde fenomenul discriminării este și mai acut.

– În primele decizii pe care le-a elaborat, CAD nu doar a constatat cazuri de discriminare, dar a venit și cu recomandări concrete de modificare a legislației și de reorganizare a activității unor instituții¹⁹. Este o abordare constructivă și salutară care trebuie continuată,

¹⁹ De exemplu, CAD a formulat recomandări Ministerului Educației pentru introducerea unor prevederi cu privire la nediscriminare în noul Cod al Educației: punctul 7 din Decizia CAD din 22.11.2013, accesibilă aici: http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/2013_DECIZIE_cauza-004_13-Ursu-Valentina-FINAL.pdf.

Iar în Decizia sa din 25.11.2013, CAD a recomandat Direcției Generale Educație a mun. Chișinău să organizeze un Serviciu de Asistență Psiho-Pedagogică, în conformitate cu normele internaționale, pentru a preveni și elimina discriminarea față de copii cu dizabilități de orice tip. În plus, Direcția a fost obligată să elaboreze instrucțiuni metodologice privind acomodarea rezonabilă a copiilor cu dizabilități în instituțiile preșcolare și să asigure instruire cadrelor angajate în aceste instituții. Decizia poate fi consultată aici: http://dis.md/wp-content/uploads/2008/10/DECIZIE-proiect-cauza-005_13-Foalea-Viorica-FINAL.pdf.

iar autoritățile trebuie să țină cont de aceste recomandări. Acționând în felul acesta, CAD va deveni cu adevărat lider și formator de opinie și de politici în domeniul nediscriminării.

– CAD va avea nevoie, după finalizarea angajărilor, de proiecte de instruire pentru personalul Consiliului, una dintre posibilități fiind un program de twinning pentru angajați, împreună cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România. În plus, experiența României în combaterea discriminării poate fi preluată la nivel de societate civilă, dar și de instituții publice și private. Membrii CNCD și-au arătat disponibilitatea pentru a-și împărtăși din experiență, un element important aici fiind lipsa barierei lingvistice.

– Consiliul trebuie să facă de urgență demersurile necesare pentru dobândirea statutului acreditat pe Principiile de la Paris ale ONU, aderarea la rețeaua europeană Equinet, ceea ce ar oferi posibilitatea unor programe de twinning și acces gratuit la traininguri pentru funcționarii publici și membrii Consiliului. Ar urma să fie formalizate și parteneriate externe, în primul rând cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România.

– CAD trebuie să formeze parteneriate pentru combaterea discriminării cu instituții și asociații profesionale naționale, cum ar fi Consiliul Superior al Magistraturii, Uniunea Avocaților, Ministerul de Interne, Ministerul Muncii, Protecției sociale și Familiei, alte instituții publice și private, ONG-uri, instituții de presă, biserică etc.

– CAD trebuie să facă demersuri pe lângă partenerii de dezvoltare ai Republicii Moldova pentru obținerea de fonduri și surse pentru susținerea activităților pe domeniul nediscriminării conținute în Planul strategic operațional al Consiliului pentru anii 2013-2015.

– În general, rolul partenerilor de dezvoltare ai Republicii Moldova în gestionarea și monitorizarea 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.

LINA GRĂU

Anul 2013 – primii pași în domeniul combaterii discriminării în Republica Moldova

LINA GRĂU este expert în politică externă și relații internaționale. Este coordonator de programe la Asociația pentru Politică Externă de la Chișinău, contribuie cu studii și materiale la publicațiile APE, colaborează cu instituții de presă din R. Moldova și din străinătate, acoperind subiecte ce țin de integrarea europeană, politica externă și internă și reglementarea transnistreană.

Publicația apare în cadrul proiectului *Agenda de integrare europeană*, realizat de Asociația pentru Politică Externă (APE) și Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

Opiniile exprimate în această publicație nu reprezintă neapărat opiniile Friedrich-Ebert-Stiftung și ale Asociației pentru Politică Externă.

foreign policy association
APE
asociația pentru politică externă

Asociația pentru Politică Externă (APE) este o organizație neguvernamentală angajată în susținerea procesului de integrare a Republicii Moldova în Uniunea Europeană și facilitarea procesului de soluționare a problemei transnistrene în contextul europeanizării țării. APE a fost constituită în toamna anului 2003 de un grup proeminent de experți locali, personalități publice, foști oficiali guvernamentali și diplomați de rang înalt, toți fiind animați de dorința de a contribui cu bogata lor experiență și expertiză la formularea și promovarea de către Republica Moldova a unei politici externe coerente, credibile și eficiente.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) este o fundație politică social-democrată germană, scopurile căreia sunt promovarea principiilor și fundamentelor democrației, a păcii, înțelegerii și cooperării internaționale. FES își îndeplinește mandatul în spiritul democrației sociale, dedicându-se dezbaterii publice și găsirii, într-un mod transparent, de soluții social-democrate la problemele actuale și viitoare ale societății. Friedrich-Ebert-Stiftung activează în Republica Moldova din octombrie 2002.

Grău, Lina.

Anul 2013 – primii pași în domeniul combaterii discriminării în Republica Moldova / Lina Grău. – Chișinău : Cartier, 2013 (Tipogr. „Bons Offices”). – 12 p. 100 ex.

ISBN 978-9975-79-862-4.

323.1(478)

G 77

ISBN 978-9975-79-862-4



9 789975 798624 >