

Prevenirea discriminării în relațiile de muncă

- Ghid pentru angajați -



Chișinău, 2015

Prevenirea discriminării în relațiile de muncă

- Ghid pentru angajați -

Autoare: Romanița Elena IORDACHE

Coordonare: Nadejda HRIPTIEVSCHI

Design: Nicolae CUȘCHEVICI



Această publicație este editată cu sprijinul Programului Egalitate și Participare Civică al Fundației Soros-Moldova. Opiniile exprimate în această publicație aparțin autorilor și nu reflectă neapărat poziția Fundației.

Chișinău, 2015



Structura ghidului

Introducere	7
Capitolul I Ce înseamnă interdicția de a discrimina?	9
Capitolul II Cum se poate manifesta discriminarea în relațiile de muncă și cum poate fi prevenită?	11
Capitolul III Care sunt sancțiunile legale pentru încălcarea interdicției de a discrimina în relațiile de muncă?	16
Capitolul IV Ce puteți face atunci când constatați că dumneavoastră sau un coleg sunteți discriminați?	20
Capitolul V Fișă practică – informații de inclus în o eventuală plângere	23
Capitolul VI Contacte utile	24

Introducere

Acest ghid a fost realizat de Romanița Elena Iordache ca parte a unui proiect implementat de Centrul de Resurse Juridice din Moldova (CRJM) în perioada 2013-2014, susținut de Fundația Soros Moldova. Proiectul a inclus realizarea unei analize a compatibilității legislației naționale din Republica Moldova în domeniul nediscriminării în câmpul muncii cu standardele europene (disponibil online pe site-ul www.crjm.org), realizarea de litigare strategică în cazuri de discriminare în domeniul muncii și publicarea a două ghiduri informative pentru angajați și, respectiv, angajatori.

Scopul întregului proiect a fost de a analiza garanțiile legale existente pentru prevenirea discriminării în relațiile de muncă, caracterul efectiv și adecvat al acestora, de a identifica modalități de îmbunătățire a cadrului legislativ și a practicilor curente și de a educa autoritățile și populația în ceea ce privește posibilitatea prevenirii discriminării la locul de muncă și a beneficiilor pe care le aduc combaterea discriminării în relațiile de muncă și asigurarea unui mediu de lucru incluziv.

Conform [sondajului sociologic „Fenomenul discriminării în Republica Moldova: percepția cetățeanului”](#), efectuat de Institutul de Politici Publice în vara anului 2014, majoritatea absolută a respondenților (aproape 83%) consideră că în Republica Moldova există discriminare. În percepția respondenților cele mai discriminate grupuri sunt persoanele sărace (aproape 32%), cele în vârstă (29%), persoanele cu dizabilități mintale (26%) sau fizice (24%), urmate de comunitatea LGBT (20%) și persoanele HIV pozitive (13%). Din cei chestionați, 78% cred că lucrurile în domeniul discriminării nu s-au schimbat spre bine în ultimii 5 ani. La întrebarea cu privire la factorii care au dus la sporirea discriminării, respondenții au evidențiat următorii: creșterea discrepantei în nivelul de trai între cei săraci și cei bogați (55.9%), pierderea unor valori morale (34.1%), lipsa credinței în Dumnezeu (29.2%), faptul că guvernul însuși nu are o poziție fermă privind acest fenomen (24.9%), iar 16.6% din respondenți nu cunosc că există un cadru legal

de luptă contra discriminării. Aceste date indică faptul că populația necesită educație în domeniul discriminării pentru a capacita potențialele victime să se apere de discriminare.

Prezentul Ghid adresat angajaților și potențialilor angajați explică într-un limbaj nejuridic ce înseamnă discriminarea, cum aceasta se poate manifesta în domeniul muncii, care sunt obligațiile angajatorului pentru a preveni și combate discriminarea, care sunt sancțiunile aplicabile angajatorilor în cazul încălcării acestor obligații, care sunt instituțiile și mecanismele legale relevante unde pot fi depuse plângeri pe discriminare.

Ce înseamnă interdicția de a discrimina?

Discriminarea înseamnă tratamentul nefavorabil în ceea ce privește realizarea unui drept al unei persoane sau al unui grup de persoane dată fiind apartenența lor, reală sau închipuită, la un grup vulnerabil protejat prin lege.

● Cine are obligația de a nu discrimina?

Obligația de a nu discrimina se aplică atât persoanelor fizice, cât și celor juridice, publice sau private, indiferent de mărimea acestora, cifra de afaceri sau domeniul lor de activitate.

● Din ce constă tratamentul discriminatoriu?

Nu orice tratament diferit ar putea constitui o discriminare. Tratamentul nefavorabil sancționat de Legea pentru asigurarea egalității constă în deosebirea, excluderea, restricția sau preferința în ceea ce privește realizarea unor drepturi și libertăți, fără o justificare legală. Nu este relevant că angajatorul arată că nu a avut intenția de a discrimina. Discriminarea va fi sancționată chiar și atunci când nu există o intenție în acest sens a angajatorului, de exemplu, atunci când, prin stabilirea unor reguli aparent neutre, poate dezavantaja în mod disproporționat un anumit grup.

● Din ce motive are loc discriminarea?

Pentru a putea fi considerat discriminatoriu tratamentul diferit al potențialei victime a discriminării trebuie să fie determinat de apartenența victimei la una dintre următoarele categorii prevăzute de lege: rasă, culoare, naționalitate,

origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar. Categoria socială, orientarea sexuală, starea de sănătate, deși nu au fost listate expres de Legea 121/2013, sunt și ele criteriile protejate. Nu este necesar ca victima să aparțină în mod real uneia dintre categoriile protejate de lege. Va fi sancționat pentru discriminare și cel care tratează nefavorabil o persoană pentru că presupune în mod greșit că aceasta aparține unei categorii de vulnerabilitate (de exemplu atunci când angajatorul tratează diferit un angajat presupunând că acesta aparține unei anumite minorități religioase sau că este homosexual). De asemenea, va fi sancționat angajatorul și atunci când tratează nefavorabil o persoană datorită asocierii dintre persoana respectivă și o categorie protejată (de exemplu, tratamentul discriminatoriu al părinților unor copii cu dizabilități).

● **Cine poate fi beneficiarul protecției împotriva discriminării?**

Orice persoană poate beneficia de protecția împotriva discriminării fie că este angajat, colaborator, ucenic, candidat care se prezintă pentru un concurs de angajare. Nu este necesară existența unei relații contractuale pentru sancționarea discriminării în relațiile de muncă. Și un grup de persoane aduse împreună de același criteriu de vulnerabilitate beneficiază de protecție împotriva discriminării – de exemplu femeile dintr-o companie care nu ar permite promovarea în funcție a femeilor.

Capitolul II

Cum se poate manifesta discriminarea în relațiile de muncă și cum poate fi prevenită?

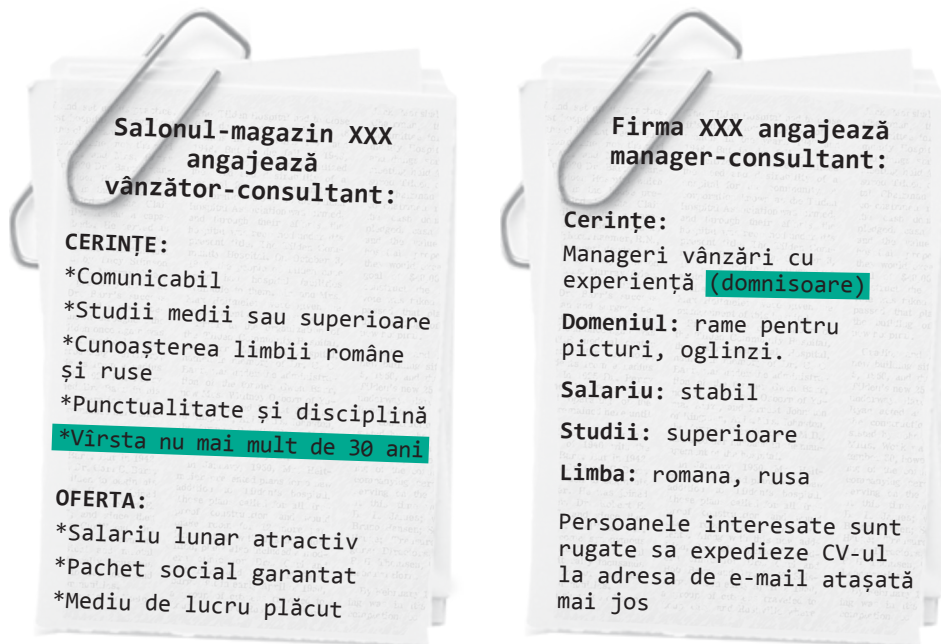
Discriminarea în domeniul muncii poate lua forme diferite în funcție de momentul în care poate avea loc: la recrutare și angajare, pe parcursul relațiilor de muncă prin: stabilirea unor condiții aparent neutre dar care au un efect disproporționat asupra unui grup de persoane, hărțuire, stabilirea discriminatorie a unor condiții dezavantajoase în ceea ce privește regimul de lucru, promovarea sau drepturile salariale sau drepturi conexe, neîndeplinirea obligației de acomodare rezonabilă a persoanelor cu dizabilități, instigarea la discriminare sau tratamentul discriminator prin încheierea relațiilor de muncă.

1. Discriminarea la angajare se poate realiza prin:

A) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea unor condiții sau criterii care exclud sau favorizează anumite persoane fără o justificare rezonabilă (de exemplu impunerea unei condiții de vârstă sau sex pentru angajarea pe postul de secretar/secretară). Dacă condițiile listate nu sunt necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de lucru pentru postul respectiv, ele vor fi considerate ca nejustificate. De exemplu un angajator poate solicita ca la un concurs să se prezinte doar femei dacă postul scos la concurs este acela de actriță într-un film, nu și dacă postul e unul de contabil, consilier juridic, secretar, asistent, bucătar – poziții pentru care sexul angajatului nu este relevant.

EXEMPLE DE ANUNȚ DISCRIMINATORIU

(condițiile discriminatorii sunt evidențiate color):




B) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei atunci când este determinată de apartenența persoanei la un criteriu protejat. De exemplu, ar putea constitui discriminare situația în care candidatul rom se prezintă la concurs și chiar dacă are profil similar sau mai bun decât cel al persoanei angajate în final, nu este angajat doar datorită etniei sale. În timpul interviului de angajare nu pot fi puse întrebări legate de caracteristicile protejate de lege (rasă, religie, orientare sexuală etc.), starea matrimonială, starea de sănătate, dacă potențialul angajat are sau intenționează să aibă copii. Întrebări legate de dizabilitate sau starea de sănătate ar putea fi permise, însă atunci când sunt adresate pentru a identifica nevoile speciale ale candidatului pentru a putea asigura acomodarea sa.

2. Discriminarea pe parcursul relațiilor de muncă poate consta din:

A) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională sau de promovare a acestora sau distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, schimbarea nejustificată a condițiilor de muncă

(detașarea, transferul). De exemplu, politica de resurse umane a oricărei instituții sau companii ar trebui să stabilească transparent și nediscriminatoriu criteriile de promovare sau de participare în programe de formare profesională, exclusiv în baza competenței profesionale. Preferința de a promova în pozițiile de conducere doar candidații bărbați sau acceptarea în cursurile de formare profesională doar „persoanele fără obligații familiale” (de obicei femeii) constituie discriminare.

B) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă, faptă care este interzisă nu numai de Legea privind asigurarea egalității, ci și de Codul Muncii. Principiul aplicabil este acela de plată egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală.



Remunerarea mai joasă a femeilor în comparație cu bărbații pentru munci similare este un fenomen răspândit în Republica Moldova. Spre exemplu, conform unui studiu, în 2012 femeile câștigă în medie 87,1% din salariul mediu al bărbaților, adică cu 12,9% mai puțin decât bărbații. Nivelul de remunerare al femeilor este mai mic decât al bărbaților în majoritatea activităților economice, discrepanța fiind de la 4,0% în învățământ până la 25,5% în activitățile financiare. Excepție sunt domeniile piscicultura și transporturile și comunicațiile, unde salariul mediu lunar înregistrat la femei depășește salariul bărbaților respectiv cu 34,9% și 2,4%. Deși beneficiază de o remunerare mai mică decât bărbații, femeile ocupate au un nivel de pregătire mai înalt ca al bărbaților: 27,8% din ele au studii superioare și 20,3% - medii de specialitate, în timp ce printre bărbați acești indicatori constituie, respectiv, 22,1% și 12,1%. La fel, femeile, în comparație cu bărbații, dețin ponderi net superioare în totalul persoanelor ocupate cu studii superioare (55,5% femei față de 45,5% bărbați) și a celor cu studii medii de specialitate (62,4% femei și 37,6% bărbați).

Sursa: „[Portretul statistic al femeilor și bărbaților din Republica Moldova](#)”, realizat de Biroul Național de Statistică în baza datelor din 2012.

C) discriminarea indirectă poate să apară atunci când, prin stabilirea unor norme aparent neutre și care sunt aplicabile tuturor, o anumită categorie de angajați este afectată în mod disproporționat. De exemplu, poate constitui discriminare indirectă obligarea tuturor angajaților să lucreze duminică, fără a permite modalități de acomodare a angajaților care din motive religioase nu pot lucra duminică (sau sâmbătă în cazul Adventiștilor de Ziua a 7a sau după sabat în cazul evreilor).

D) hărțuirea este tratamentul degradant, atingerea adusă demnității persoanei prin realizarea unui mediu de lucru ostil chiar de către angajator sau de către colegi în condițiile în care angajatorul nu ia măsuri pentru oprirea faptelor de hărțuire. De exemplu, lipsa de intervenție a angajatorului atunci când angajații jignesc și tratează nedemn pe un coleg pentru că este femeie, homosexual, aparține unei minorități religioase sau etnice sau după ce află că copilul acestuia are o anumită dizabilitate. Poate fi considerată ca hărțuire și adresarea unor glume cu conotații sexuale, postarea unor afișe cu conținut pornografic, circularea unor mesaje cu conținut ironic, utilizarea de cuvinte jignitoare în legătură cu un anumit grup de persoane, categorie căreia îi aparține și angajatul respectiv. Testul în acest caz este că orice comportament nedorit care aduce atingere demnității angajaților poate fi definit ca hărțuire.

E) instigarea la discriminare constă din orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane dată fiind apartenența reală sau prezumată a terțului la o categorie protejată de lege. De exemplu, încurajarea angajaților să hărțuiască angajatele mai tinere sau să dea afară din sediu un posibil client de etnie romă sunt sancționabile ca instigare la discriminare.

F) eșecul de a lua măsuri de acomodare, de a întreprinde modificări sau adaptări necesare și adecvate pentru a asigura exercitarea drepturilor de către persoanele cu dizabilități în condiții de egalitate cu ceilalți, atunci când astfel de modificări nu impun o sarcină disproporționată sau nejustificată, poate fi sancționat ca discriminare în forma neasigurării acomodării rezonabile. De exemplu, acomodarea poate implica montarea unei rampe de acces în clădire pentru un angajat utilizator de scaun rulant, achiziționarea unui soft care să permită utilizarea calculatorului de persoane cu dizabilități de vedere, asigurarea unei pauze de prânz pentru angajații cu diabet sau al căror tratament medical presupune hrana la ore fixe.

G) La încheierea relațiilor de muncă discriminarea poate să apară în forma concedierii abuzive – de exemplu pentru că angajatul „nu se încadrează în colectivul de lucru dinamic” (este prea în vârstă) deși încă îndeplinește toate condițiile legale pentru continuarea activității. Un alt exemplu ar fi concedierea unei angajate pentru că este însărcinată.

H) Va fi sancționată și încercarea de răzbunare a angajatorului asupra angajaților care au depus plângeri sau au depus mărturie în cazurile de pretinse fapte de discriminare. Astfel concedierea unui angajat sau refuzarea promovării, neacordarea concediului de odihnă, șicanarea la locul de muncă după ce acesta a depus o plângere sau după ce a participat ca martor într-un caz de discriminare împotriva angajatorului se numește victimizare, faptă definită și sancționată corespunzător de Legea privind asigurarea egalității.

Capitolul III

Care sunt sancțiunile legale pentru încălcarea interdicției de a discrimina în relațiile de muncă?

Tipul și mărimea sancțiunilor aplicate pentru discriminare în muncă pot varia în funcție de opțiunea victimei discriminării de a face o plângere către Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității sau în instanțele de judecată.

Mai jos sunt extrase câteva prevederi legale, ca exemple de fapte care sunt interzise de lege (domeniul muncii, contravențional și penal) și sancțiunile ce pot fi aplicate. O unitate convențională este egală cu 20 de lei (art. 34 alin. (1) Codul contravențional).

Încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă - Art. 55 al Codului Contravențional:

(1) Încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă

se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2) Aceleași acțiuni săvârșite asupra minorului

se sancționează cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unități

convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 480 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Contravenția prevăzută de art. 55 al Codului Contravențional se constată de către Inspectoratul de Stat al Muncii care poate constata contravenția și încheia proces-verbal de constatare, care se trimite spre examinare în fond instanței de judecată competente. Inspectoratul de Stat al Muncii poate constata contravenția respectivă din oficiu, ca urmare a exercitării atribuțiilor sale legale, sau ca urmare a investigațiilor inițiate în urma unei plângeri individuale (art. 409 al Codului Contravențional).

Încălcarea egalității în domeniul muncii – art. 54² al Codului Contravențional:

(1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin:

- a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- b) refuzul **neîntemeiat** de angajare a persoanei;
- c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă;
- e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane,

se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2) Hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă

se sancționează cu amendă de la 130 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.

Contravenția prevăzută de art. 54² al Codului Contravențional se constată de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE), care întocmește un proces-verbal ce se transmite ulterior spre examinare instanței de judecată competente. CPPEDAE poate întocmi procesul-verbal de constatare a contravenției în cadrul examinării unei plângeri sau atunci când se autosesizează cu privire la o faptă de discriminare (Art. 423/5 al Codului Contravențional).

Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor – art. 176 al Codului Penal:

(1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu:

- a) săvîrșită de o persoană cu funcție de răspundere;
- b) care a cauzat daune în proporții mari;
- c) săvîrșită prin amplasarea de mesaje și simboluri discriminatorii în locurile publice;
- d) săvîrșită în baza a două sau mai multe criterii;
- e) săvîrșită de două sau de mai multe persoane,

se pedepsește cu amendă în mărime de la 400 la 600 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității

de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani.

(2) Promovarea ori susținerea acțiunilor specificate la alin.(1), săvîrșită prin intermediul mijloacelor de informare în masă,

se pedepsește cu amendă în mărime de la 600 la 800 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 160 la 240 de ore, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 3 ani.

(3) Acțiunile specificate la alin.(1) și (2) care au provocat din imprudență decesul persoanei ori sinuciderea acesteia

se pedepsesc cu închisoare de la 2 la 6 ani, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice.

Urmărirea penală în baza art. 176 al Codului penal se va porni în urma sesizării organului de urmărire penală prin plângere, denunț, autodenunț; sesizării organului de urmărire penală sau procurorului de către organele de constatare; autosesizării organului de urmărire penală sau procurorului în urma descoperirii unei bănuieli rezonabile cu privire la săvârșirea acestei infracțiuni (art. 274 Codul de procedură penală).

Capitolul IV

Ce puteți face atunci când constatați că dumneavoastră sau un coleg sunteți discriminați?

Atunci când dumneavoastră sau unul dintre colegii dumneavoastră aveți sentimentul că sunteți supuși unui tratament discriminatoriu în baza unuia dintre criteriile protejate în cadrul relațiilor de muncă, indiferent de forma pe care o ia discriminarea, este important să reacționați.

- Primul pas este să comunicați și să explicați clar că tratamentul respectiv vi se pare discriminatoriu. Uneori angajatorii nu realizează că discriminează sau poate că au sentimentul că fac un bine și că nu deranjează pe nimeni – de exemplu se poate să fie suficient să atrageți atenția că glumele cu conotații sexuale sau etnice sau afișele cu conținut pornografic vă deranjează pentru a ajuta colegii sau pe angajator să înțeleagă că actele lor generează efecte nedorite. Se poate și ca tratamentul diferențiat să aibă de fapt o justificare pe care angajatorul să o poată oferi astfel, încât să nu aveți sentimentul de nedreptate. De exemplu, în cazul unor diferențe salariale între doi angajați se poate ca femeia să se simtă discriminată atunci când află că salariul colegului este mai mare dar, după o discuție cu angajatorul să realizeze că, de fapt, baza de calcul este identică, dar colegul a primit un salariu mai mare pentru că a avut mai multe ore suplimentare sau baza de calcul diferă pentru că munca realizată diferă.
- Dacă nu există un canal de comunicare decentă cu angajatorul sau dacă încercarea de a avea un dialog se soldează cu și mai multe remarci jignitoare, umilințe, încercări de a intimida sau izola, tratament nefavorabil,

e cazul să treceți la pasul următor: colectarea de probe. E important să vă notați cât mai detaliat fiecare incident în parte: când a avut loc, la ce oră, unde s-a întâmplat, cine era de față. E important să identificați nu numai ce persoane au asistat la tratamentul nefavorabil, dar și dacă în firmă au existat sau există persoane în o situație similară cu dumneavoastră care au fost tratate și ele prost. Puteți înregistra cu telefonul mobil discuțiile sau să faceți înregistrări video sau fotografii dacă este cazul.

- Pasul următor este formularea unei plângeri fie către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE), fie către Inspectoratul de Stat al Muncii, fie direct în instanța de judecată. La CPPEDAE puteți depune plângere pe discriminare în termen de un an de la data săvârșirii faptei de presupusă discriminare sau de la data la care puteați lua cunoștință de săvârșirea acesteia. La Inspectoratul de Stat al Muncii puteți depune plângere dacă faptele implică încălcări ce țin de legislația muncii, inclusiv aspecte de discriminare. Inspectoratul de Stat al Muncii nu poate constata fapta de discriminare, dar poate analiza aspecte ce țin de încălcarea legislației muncii și ar putea sesiza CPPEDAE în legătură cu fapta de discriminare.
- În timp ce pentru a contacta CPPEDAE sau Inspectoratul de Stat al Muncii nu este nevoie de un avocat, se poate să vă fie de folos contactarea unei organizații care reprezintă grupul vulnerabil din care faceți parte sau o organizație de drepturile omului despre care aflați că oferă asistență juridică în cazurile de discriminare. În cazul în care sunteți membri ai unui sindicat e bine să le aduceți la cunoștință incidentele și să le solicitați sprijinul. Persoanele care vor să depună cereri de chemare în judecată pe discriminare, dar nu dispun de mijloace financiare pentru a angaja un avocat, au posibilitatea să se adreseze Oficiilor teritoriale ale Consiliului Național pentru Asistența Juridică Garantată de Stat pentru numirea unui avocat, dacă sunt întrunite condițiile pentru numirea unui avocat care acordă servicii de asistență juridică garantată de stat (conform Legii nr. 198 din 26 iulie 2007 cu privire la asistența juridică garantată de stat).
- E bine de știut că atât persoana care depune o plângere în ceea ce privește comportamentul discriminatoriu, cât și ceilalți angajați care confirmă

faptele în calitate de martori sunt protejați împotriva unei eventuale răzbunări din partea angajatorului în forma unor sancțiuni, o astfel de faptă fiind interzisă ca victimizare de Legea privind asigurarea egalității.

- Persoanele care se consideră discriminate și depun plângere în instanța de judecată sunt scutite de plata taxei de stat (art. 21 al Legii privind asigurarea egalității).
- **Termenul pentru depunerea unei plângeri pe faptul discriminării este specific.** Plângerea poate fi depusă, atât la CPPEDAE, cât și în instanța de judecată, în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei.

REMEDIIILE ce pot fi obținute la depunerea plângerilor pe discriminare în câmpul muncii:

Instituția	Remediul ce poate fi obținut
Inspectoratul de Stat al Muncii	<ul style="list-style-type: none"> - Examinează plângeri individuale legate de încălcarea legislației muncii, însă nu are competența de a constata fapta de discriminare; - Efectuează controale; - Constată contravențiile prevăzute de art. 55-61 ale Codului contravențional și întocmește procesul-verbal, pe care îl prezintă instanței de judecată; - Instanța de judecată, în procedura contravențională, poate aplica amendă contravențională (amendă achitată în bugetul de stat) și /sau privarea persoanei juridice de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 6 luni la un an.
Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE)	<ul style="list-style-type: none"> - Examinează plângeri individuale legate de discriminare; - Constată fapta de discriminare; - Formulează recomandări; - Constată contravențiile prevăzute de art. 54², 65¹, 71¹ și 72² ale Codului contravențional și întocmește procesul-verbal, pe care îl prezintă instanței de judecată; - Instanța de judecată, în procedura contravențională, poate aplica amendă contravențională (amendă achitată în bugetul de stat).
Instanța de judecată (în procedura civilă)	<ul style="list-style-type: none"> - Examinează cererile de chemare în judecată pe discriminare; - Constată fapta de discriminare; - Acordă prejudicii morale și materiale victimei discriminării.

Fișă practică – informații de inclus în o eventuală plângere

Plângere la Consiliu:

Nu există un formular tip pe care trebuie să îl completați. Este însă esențial să dați cât mai multe informații și ca acestea să fie complete:

- numele și prenumele persoanei care face sesizarea;
- adresa pe care doriți să primiți corespondența, adresa de contact (numărul de telefon) pentru informații suplimentare necesare soluționării cazului;
- conținutul plângerii, în care veți descrie detaliat faptele pe care le considerați ca fiind discriminatorii. Trebuie să fie prezentate cât mai detaliat evenimentele – din ce a constat tratamentul nefavorabil, despre ce drept este vorba, din ce motive bănuieți că a avut loc discriminarea. Trebuie menționate argumente în favoarea cazului, pentru demonstrarea faptei de discriminare, circumstanțele în care s-a petrecut fapta, martorii care au asistat la aceasta;
- datele de identificare ale persoanei pe care o acuzați de discriminare (adresa, eventual telefon etc), necesare pentru contactarea acestuia în vederea audierii sale sau pentru investigații suplimentare;
- lista posibililor martori, eventual cu datele lor de identificare pentru a putea fi contactați în cadrul investigațiilor;
- lista cu posibilele probe care susțin argumentele dumneavoastră, indiferent dacă acestea se află în posesia dumneavoastră și le puteți anexa sau în posesia angajatorului și Consiliul sau instanța trebuie să le solicite.

Capitolul VI

Contacte utile

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE):

 www.egalitate.md

Consiliul primește cereri și plângeri scrise și electronice prin următoarele mijloace de comunicare:

- **prin poștă:** Republica Moldova, MD-2004, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180 of. 600
- **prin e-mail:** ogumennaia@egalitate.md sau secretariat@egalitate.md
- **prin fax:** 022 212 817
- **în orele de audiență** a membrilor Consiliului prin înscriere la numărul de telefon 022 212 817

Consiliul dispune de linie verde:

numărul **0-8003-3388** poate fi apelat în mod **gratuit** și **confidențial** de la orice telefon staționar sau public de pe teritoriul Republicii Moldova.

Inspectoratul de Stat al Muncii:

 www.inspectiamuncii.md

 Linia fierbinte (telefon de încredere): 022-49-94-00

Conducerea: **mun. Chișinău, str. Miron Costin 17/2**

În subordinea Inspectoratului de Stat al Muncii se află inspecțiile teritoriale de muncă, care funcționează în fiecare unitate administrativ-teritorială de nivelul al doilea. Datele de contact ale acestora sunt indicate la www.inspectiamuncii.md

Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă

 <http://www.mmpsf.gov.md> (categoria: instituții subordonate)

 Adresa: mun. Chișinău, str. Vasile Alecsandri 1, Republica Moldova.



Consiliul Național pentru Asistența Juridică Garantată de Stat (CNAJGS):

www.cnajgs.md

Oficiul Teritorial Chișinău:

MD – 2068, mun. Chișinău, str. Alecu Russo nr. 1 bl. "1A", bir. 36, 35
tel./fax: (022) 49-69-53, 49-63-39, 31-00-65
e-mail: ot_chisinau@cnajgs.md

Oficiul Teritorial Comrat:

or. Comrat, str. Tretiakov nr. 42
tel. / fax.: (0298) 28-853
e-mail: ot_comrat@cnajgs.md

Oficiul Teritorial Bender (Căușeni):

or. Căușeni, str. Alexei Mateevici nr. 9, bir. 41
tel.: (0243) 24-299 / fax.: (0243) 24-159
e-mail: ot_bender@cnajgs.md

Oficiul Teritorial Bălți:

mun. Bălți, str. Mihai Sadoveanu nr. 2
tel. / fax.: (0231) 61-316, 22-811,
068551122
e-mail: ot_balti@cnajgs.md

Oficiul Teritorial Cahul:

or. Cahul, str. Independenței nr. 6
tel. / fax.: (0299) 2-04-13, 0(299) 3-24-03
e-mail: ot_cahul@cnajgs.md

Centrul de Resurse Juridice din Moldova este o organizație non-profit neguvernamentală cu sediul în Chișinău, Republica Moldova. CRJM tinde să asigure o justiție calitativă, promptă și transparentă și respectarea efectivă a drepturilor civile și politice. În realizarea acestor obiective, CRJM combină cercetarea de politici și activitatea de advocacy realizate într-un mod independent și neutru.

Centrul de Resurse Juridice din Moldova

Str. A. Șciusev 33,
MD-2001 Chișinău,
Republica Moldova
Tel: +373 22 843601
Fax: +373 22 843602
Email: contact@crjm.org
www.crjm.org

Facebook - <https://www.facebook.com/pages/Centrul-de-Resurse-Juridice/192147737476453>

Twitter - <https://twitter.com/CRJMoldova>