

ДИСКРИМИНАЦИЯ

КАК ЕЕ РАСПОЗНАТЬ И КАК ОТ НЕЕ ЗАЩИТИТЬСЯ?



Целью данного руководства является объяснение в доступной форме того, какие ситуации являются дискриминирующими, а какие нет, а также того, как можно защититься от дискриминации. Мы надеемся, что это руководство будет полезно для всех, кто чувствует себя дискриминированным, и в то же время послужит источником информации и учебным материалом, который поможет нам избежать дискриминации других людей своим поведением.

РУКОВОДСТВО

Дискриминация – как ее распознать и как от нее защититься?

Юстина ИОНЕСКУ Надежда ХРИПТИЕВСКИ Сорина МАКРИНИЧ Романица ИОРДАКЕ



Данная публикация разработана в рамках проекта „Продвижение равенства — консолидация агентов перемен“, внедрённого при финансовой поддержке Европейского Союза. Содержание данной публикации является исключительно предметом ответственности Центра Юридических Ресурсов Молдовы и Европейского Регионального Центра общественных Инициатив и ни в коей мере не является отражением взглядов Европейского Союза.

Кишинэу, 2016 г.

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. Чем может быть полезно данное руководство? | 7 |
| 2. Как происходит дискриминация? | 9 |
| 3. Какие существуют формы дискриминации? | 15 |
| 4. Существуют ли случаи, в которых дифференцированное отношение не является дискриминацией? | 17 |
| 5. В каких областях появляется дискриминация? | 20 |
| 6. Зачем защищаться от дискриминации? | 24 |
| 7. Какова юридическая ответственность за акты дискриминации? | 25 |
| 8. Что я могу сделать, если подвергся дискриминации? | 27 |
| 9. Какие доказательства могут быть представлены Совету по недискриминации и судебной инстанции? | 28 |
| 10. Куда мне обращаться – в Совет по недискриминации, судебную инстанцию или в оба органа? | 30 |
| Жалоба в Совет по недискриминации | 31 |
| Гражданский иск в судебную инстанцию | 33 |
| 11. Кто может подавать жалобу / исковое заявление в делах о дискриминации? | 36 |
| 12. Где можно получить юридическую помощь по делам о дискриминации? | 37 |
| 13. Образец жалобы для обращения в Совет по недискриминации | 38 |
| 14. Образец искового заявления (гражданский иск) | 39 |
| 15. Полезные контакты в области недискриминации | 40 |

Использованные сокращения

| | |
|--|---|
| Закон об обеспечении равенства: | Закон № 121 об обеспечении равенства от 25 мая 2012 года |
| Совет по недискриминации: | Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства (СПЛДОР - www.egalitate.md) |

1. Чем может быть полезно данное руководство?

Вопросы недискриминации и равенства должны вызывать интерес у каждого из нас, потому что **в какой-то момент жизни любой человек может несправедливо оказаться в невыгодном положении по причине какой-либо личной характеристики или ввиду реальной или предположительной принадлежности к определенной группе людей.**

Например, подавляющее число граждан Республики Молдова (82,5%) считает, что в молдавском обществе существует дискриминация, в то время как примерно половина граждан Молдовы (45,3%) считает, что случаи дискриминации участились за последние 5 лет¹.

В 2014 году каждый третий гражданин Молдовы² указал на то, что столкнулся со случаем дискриминации за последние три года. Каждый пятый гражданин Молдовы почувствовал себя дискриминированным за последний год, а каждый третий молдаванин указал, что был свидетелем случая дискриминации³.



Если мы принадлежим к определенным социальным группам или этот факт ошибочно предполагается о нас, то мы подвергаемся большему риску дискриминации.

Например, согласно одному исследованию 2014 года, две трети граждан Молдовы⁴ считают, что в Республике Молдова дискриминации чаще подвергаются люди с ограниченными умственными возможностями (75%), люди с ограниченными физическими возможностями (76%), бедные люди (63%), ВИЧ-положительные люди (54%), ЛГБТ (52%)⁵, рома (48%), пожилые люди (47%) и женщины (28%)⁵.



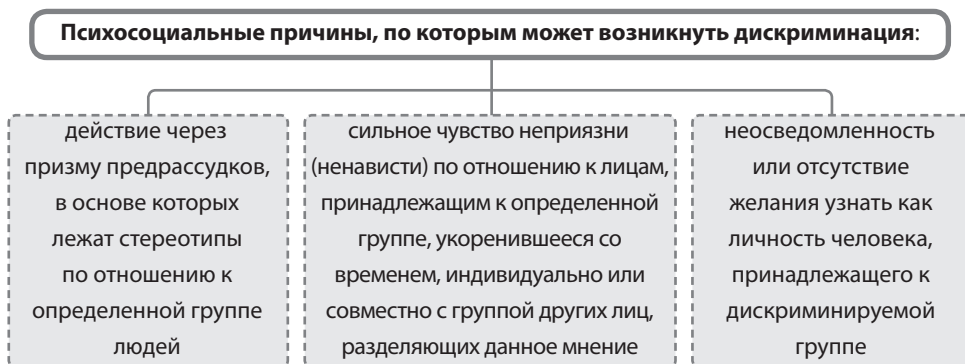
¹ Институт общественных политик, *Феномен дискриминации в Республике Молдова: восприятие гражданина. Социологическое исследование*, Кишинэу, 2014 г., доступно на сайте www.ipp.md или по адресу: <http://egalitate.md/index.php?pag=news&id=837&rid=645&l=ro>.

² Взрослое население.

³ Людмила Малоч, Аркадий Барбарошие, *Феномен дискриминации в Республике Молдова: восприятие населением. Сравнительное исследование*, Кишинэу, 2015 г., доступно по адресу: <http://soros.md/publication/fenomenul-discriminarii-moldova-studiu-comparativ>.

⁴ Взрослое население.

⁵ ЛГБТ – аббревиатура от слов «лесбиянки, геи, бисексуалы и трансгендеры», используется как общий термин.



В Республике Молдова в 2014 году респонденты указали также другие причины, которые лежат в основе роста дискриминации за последние 5 лет: увеличение разрыва между богатыми и бедными, потеря некоторых моральных ценностей, отсутствие веры в Бога, отсутствие в этом отношении твердой позиции Правительства, разногласия среди граждан по причине политических взглядов, отсутствие правовых рамок для борьбы с дискриминацией, дети не воспитываются в духе толерантности и принятия различий, продвижение ненависти и дискриминации средствами массовой информации⁶.



Дискриминация очень опасна для общества, государства, личности. Дискриминируемые люди испытывают эмоциональные страдания, может быть затронута их вера в себя, вера в государство и общество, они не вовлечены в полной мере в жизнь общества и, соответственно, не могут в полной мере вносить вклад в благосостояние и экономику общества, они могут вести себя негативно по отношению к обществу и государству. Вследствие данной ситуации мы все только теряем. И, напротив, в государстве, которое поддерживает разнообразие и где ко всем членам относятся одинаково, каждый член вносит свой вклад в благополучие и развитие государства и общества.

⁶ Институт общественных политик, *Феномен дискриминации в Республике Молдова: восприятие гражданина. Социологическое исследование*, Кишинэу, 2014 г., доступно на сайте www.ipp.md или по адресу: <http://egalitate.md/index.php?pag=news&id=837&rid=645&l=ro>.

2. Как происходит дискриминация?

Случалось ли вам в поездке за границу видеть, как сотрудник рецепции гостиницы, в которой вы хотите разместиться, фыркает при виде молдавского паспорта?

Такая реакция представляет собой дискриминационное отношение; если она перешла в действие, такое как отказ разместить вас или в оскорбительные слова по причине того, что вы гражданин Молдовы, тогда речь идет уже о факте дискриминации.

Все то время пока соответствующая гостиница предоставляет услуги широкой общественности, любое лицо имеет право на доступ к этим услугам, если он платит за них и соблюдает правила гостиницы, независимо от того, из какой он страны.



Случаи такого рода (дискриминационного) происходят с нами или нашими гражданами и дома, в Молдове:

”

Моей сестре⁷ исполнилось 50 лет. Она была уволена с последнего места работы, так как фабрика обанкротилась. В результате она переквалифицировалась на секретаря. На протяжении шести месяцев она пыталась устроиться на работу, но получала многочисленные отказы по той простой причине, что отдавалось предпочтение более молодому персоналу. Тогда она попыталась устроиться продавцом в супермаркет, и снова возраст стал проблемой.

ПОД «ДИСКРИМИНАЦИЕЙ»

понимают дифференцированное отношение в адрес какого-либо лица (или группы лиц), в связи с признанием или осуществлением его прав, по причине того, что данное лицо наделено характеристикой или воспринимается как наделенное особенной характеристикой, которой может быть раса, цвет кожи, национальность, этническое происхождение, язык, религия или убеждения, пол, возраст, ограниченные возможности, взгляды или политическая принадлежность, сексуальная ориентация или любой другой похожий признак.

Для наличия факта дискриминации необходимо совокупное выполнение следующих условий:

⁷ Все примеры в данной публикации вымышленные. Они были разработаны в качестве примеров, исходя из типов дискриминации, описанных в специализированных исследованиях, или практического опыта работы неправительственных организаций.

(1) Дифференцированное отношение к какому-либо лицу / каким-либо лицам по сравнению с другим лицом / другими лицами (группой лиц).

Например:

- ☒ Две женщины, одной из которых 25 лет, а другой 45 лет, участвовали в конкурсе на замещение вакантной должности бухгалтера. У обеих есть соответствующее сопоставимое образование, но у 45-летней женщины также есть 15 лет опыта работы в качестве бухгалтера с очень хорошими рекомендациями с предыдущего места работы. Интервью с 45-летней женщиной длилось всего 5 минут, в течение которых работодатель спросил о возрасте и причине ухода с предыдущего места работы. На должность была принята 25-летняя женщина.

Дискриминирующее отношение может означать дифференцированное отношение к лицу / группе лиц, которые находятся в различных ситуациях (например, принятие на должность более молодого лица, хотя лицо старше является более квалифицированным), **или одинаковое отношение к лицам, находящимся в различных ситуациях** (например, отказ откорректировать часы работы для кормящей грудью женщины по той причине, что у всех сотрудников одинаковый график работы, будет считаться дискриминацией, так как кормящая грудью женщина представляет собой особый случай, и ей необходимы перерывы, чтобы покормить ребенка).

Дифференцированное отношение или поведение, посредством которого может быть дискриминирован человек, может быть выражено одним или несколькими типами действий.

Например:

✦ **ОТЛИЧИЕ:**

- Зарплата, выплачиваемая сотруднице-женщине меньше, чем зарплата, выплачиваемая сотруднику-мужчине, занимающему такую же должность, у которого такой же опыт работы и полномочия.
- Примэрия предоставляет участки земли только «молодым семьям» при предъявлении свидетельства о браке, следовательно, семьи с одним родителем или с неженатыми родителями не могут воспользоваться этой льготой (даже если они также находятся в самом начале семейной жизни).

✦ **ИСКЛЮЧЕНИЕ:**

- Дети рома не принимаются в школу в центре населенного пункта, а принимаются только в школу своего района, где качество образования хуже.
- Лица с ограниченными возможностями не могут попасть в суд, так как там нет нормального пандуса.

✦ **ОГРАНИЧЕНИЕ:**

- Запрет на вход в бар лицам национальности рома.
- Специальное предложение на День влюбленных, доступное только для пар противоположного пола.

‡ ПРЕДПОЧТЕНИЕ:

- На должность бригадира на завод по производству автозапчастей женщинам предпочитают мужчин.
- Прием на работу носителя русского языка на должность продавца в магазине предпочтительнее, чем прием лиц, которые владеют русским как вторым языком, хотя и говорят на нем так же бегло.

(2) Дифференцированное отношение к какому-либо лицу проявляется по причине того, что у него есть или предполагается, что есть, особая характеристика, то есть один из защищаемых законом признаков.

Защищаемые законом признаки: раса, цвет кожи, национальность, этническое происхождение, язык, религия или убеждения, пол, возраст, ограниченные возможности, взгляды, политическая принадлежность, сексуальная ориентация или любые другие аналогичные признаки (ч. (1) ст. 1 и ч. (1) ст. 7 Закона об обеспечении равенства).

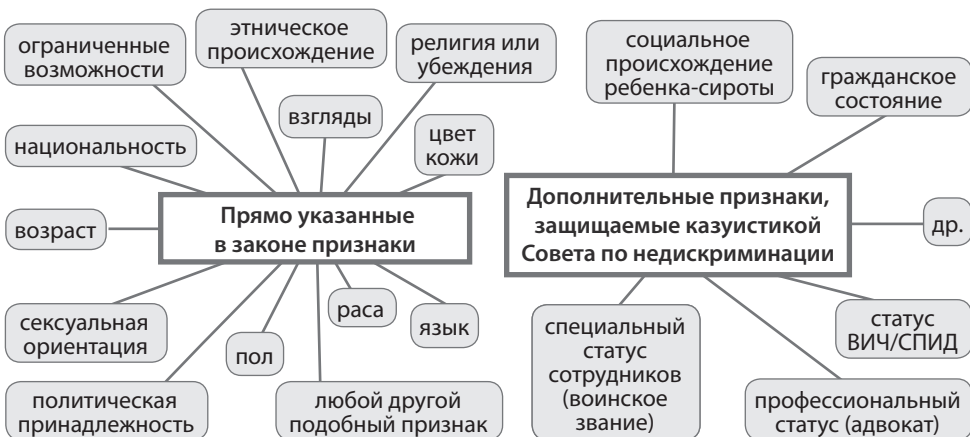
Например:

- ☒ В вышеуказанном случае, в котором две женщины 25 и 45 лет участвовали в конкурсе на замещение вакансии бухгалтера и у обеих было сопоставимое образование, тот факт, что 45-летняя женщина прошла поверхностное интервью, во время которого ее дополнительный опыт работы не был принят во внимание, и была принята на работу 25-летняя женщина, представляет собой дискриминацию. В данном случае защищаемый признак - это возраст.



ЕСЛИ НЕВОЗМОЖНО УКАЗАТЬ ПРИЗНАК ДИСКРИМИНАЦИИ, ТО СИТУАЦИЯ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ДИСКРИМИНАЦИЕЙ!

СПИСОК ПРИЗНАКОВ, ЗАЩИЩАЕМЫХ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ, не ограничивается признаками, указанными в законе:





НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО, ЧТОБЫ ЛИЦО, ПОДВЕРГШЕЕСЯ ДИСКРИМИНАЦИИ, В ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ ХАРАКТЕРИЗОВАЛОСЬ СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРИЗНАКОМ; ДОСТАТОЧНО ТОГО, ЧТО ВИНОВНОЕ ЛИЦО ПОЛАГАЛО, ЧТО ЭТО ТАК.

Например: Сотрудница уволена, так как предполагается, что она лесбиянка.

(3) Что касается права, предусмотренного законом, - для того, чтобы представлять собой факт дискриминации, дифференцированное отношение должно всегда относиться к признанию или осуществлению законного права или интереса лица, которое считается жертвой дискриминации.

Например:

- ☒ В вышеупомянутом случае, в котором 45-летняя женщина не была принята на работу в силу своего возраста, мы сталкиваемся с фактом дискриминации, так как любой человек в предусмотренном законом трудоспособном возрасте имеет право участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности, указанной в публичном объявлении, на условиях недискриминации.
- ☒ В отличие от вышеуказанной ситуации, мы не можем усматривать дискриминацию в случае, когда сосед не приглашает нас на свою вечеринку, так как не существует права быть приглашенным на вечеринку.



МОЖНО ГОВОРИТЬ О ДИСКРИМИНАЦИИ В СЛУЧАЕ, ЕСЛИ НЕ СУЩЕСТВУЕТ ПРАВА, ПРЕДУСМОТРЕННОГО ЗАКОНОМ, НО ОНО СОЗДАНО ПРАКТИКОЙ ИЛИ ВНУТРЕННИМИ ПРИКАЗАМИ.

Например, компания предусмотрела выдачу материальной премии всем женатым работникам на Пасху. В данном случае неженатые сотрудники могут посчитать это дискриминацией, несмотря на то, что законом не предусмотрено право на материальную помощь на Пасху. Все же, если компания предусмотрела этот бонус, тогда он должен быть выплачен всем в равной мере, без произвольного выбора сотрудников.

(4) Без наличия веского обоснования дифференцированного отношения в демократическом обществе.

Не всякая ситуация дифференцированного отношения может быть рассмотрена как дискриминация, если для этого отношения / поведения в демократическом обществе существует веское обоснование.

Например:

- ☒ Установление различных зарплат для разных сотрудников государственного сектора обосновано разными обязанностями и особенностями различных должностей.
- ☒ В вышеуказанном примере об устройстве на работу 25-летней, а не 45-летней

женщины: женщина, которой не предложили работу, соответствовала всем требованиям и имела преимущества перед 25-летней женщиной с точки зрения опыта работы. Работодатель не смог объяснить, почему он предпочел нанять более молодую женщину. Соответственно, в данных условиях, отказ принять на работу 45-летнюю женщину является дискриминацией.

В то же время следует помнить: Для некоторых должностей законом могут быть установлены возрастные ограничения.

Например:

- ☑ Для должности пилота самолета может быть установлен максимальный возраст для этой профессии, потому что после определенного возраста снижается физическая и психическая способность организма справляться с определенными ситуациями, возникающими на рабочем месте. Данная ситуация была доказана научными исследованиями. Соответственно, установление ограничения возраста ниже общего пенсионного возраста для должности пилота не считается дискриминацией.
- ☑ Для должности бухгалтера возраст не важен, за исключением пенсионного возраста. Соответственно, если в объявлении о приеме на работу в качестве бухгалтера указывается максимальный возраст 45 лет, это объявление будет дискриминирующим.



НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО, ЧТОБЫ АКТ ДИСКРИМИНАЦИИ БЫЛ СОВЕРШЕН УМЫШЛЕННО; ДОСТАТОЧНО ТОГО, ЧТОБЫ ЭФФЕКТ ЭТОГО ДЕЙСТВИЯ НОСИЛ ДИСКРИМИНАЦИОННЫЙ ХАРАКТЕР В ОТНОШЕНИИ ЛИЦА, ПОДВЕРГШЕГОСЯ ДИСКРИМИНАЦИИ.

Например:

- ☑ Годами в одних и тех же публичных учреждениях сохраняется такая политика выплаты заработных плат, при которой персоналу, который убирает в кабинетах (преимущественно женского пола), платят меньше по сравнению с персоналом, который обеспечивает охрану учреждения (преимущественно мужского пола). В данном случае, хотя работодатель не намеревался дискриминировать женщин, они дискриминируются политикой выплаты заработной платы. При установлении факта дискриминации важно не намерение, а эффект политики.
- ☑ Работодатель организует Рождественский праздник, на который приглашает супругов своих сотрудников, но не принимает во внимание тот факт, что у некоторых сотрудников могут быть партнеры, но они не женаты (пары, которые живут в гражданском браке или сожительствуют). Снова перед нами факт дискриминации, хотя работодатель не намеревался дискриминировать неженатых сотрудников. (В данном случае приглашение на праздник можно посчитать дискриминирующим, потому что речь идет не о частном празднике, а о мероприятии, организованном компанией, в которой работают соответствующие работники).



ЛЮБОЕ ЛИЦО, КАК ФИЗИЧЕСКОЕ, ТАК И ЮРИДИЧЕСКОЕ, МОЖЕТ СТАТЬ ЖЕРТВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО ОБЛАДАЕТ ЗАЩИЩАЕМОЙ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ ХАРАКТЕРИСТИКОЙ/ПРИЗНАКОМ.



АВТОРОМ ДИСКРИМИНАЦИИ МОЖЕТ СТАТЬ ЛЮБОЕ ЛИЦО, КАК ПУБЛИЧНЫЕ, ТАК И ЧАСТНЫЕ ЛИЦА, А ТАКЖЕ ФИЗИЧЕСКИЕ И ЮРИДИЧЕСКИЕ ЛИЦА.

3. Какие существуют формы дискриминации?

Дискриминация может возникать в одной из следующих форм:

† ПРЯМАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ

менее благоприятное отношение к лицу по сравнению с другими людьми на основе защищаемого признака, который его характеризует; дифференциация, затрагивающая осуществление какого-либо права или законного интереса.

Например: *владелец гостиницы отказывает в предоставлении комнаты однополый паре по той причине, что это не соответствует его религиозным принципам.*

† КОСВЕННАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ

применение какого-либо правила или практики ко всем без исключения, но которое в момент применения на практике ставит в невыгодное положение лицо или группу, характеризующиеся одним из защищаемых признаков.

Например: *объявление о приеме на работу на должность главного бухгалтера с условием наличия минимум 10 лет непрерывного опыта работы может поставить в невыгодное положение женщин, решающих выйти в декрет и отпуск по уходу за ребенком.*

† ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО АССОЦИИЦИИ

менее благоприятное отношение к лицу по сравнению с другими людьми на основе защищаемого признака, который принадлежит кому-то, с кем он ассоциируется, как, например, член семьи, друг или коллега.

Например: *родитель ребенка с ограниченными возможностями не продвигается по службе, так как работодатель считает, что он не справится с новыми обязанностями, с учетом времени, уделяемого ребенку.*

† ПОДСТРЕКАТЕЛЬСТВО К ДИСКРИМИНАЦИИ

поощрение или приказ дискриминировать кого-либо, исходящие, как правило, от лица, наделенного властью (в том числе лица, формирующего общественное мнение), независимо от того, имела место дискриминация или нет.

Например: *В рамках телевизионной передачи политический аналитик делает оскорбительное замечание в адрес женщины-кандидата на выборах, давая ей понять, что ей не следует заниматься политикой из-за принадлежности к женскому полу, и что избирателям не следует за нее голосовать.*

† ДОМОГАТЕЛЬСТВО

унизительное обращение с лицом по причине того, что оно идентифицируется с определенным признаком. Домогательство является тяжелой формой дискриминации.

- ⊗ **Например:** Ученица с умственной неполноценностью постоянно подвергается унижениям, оскорблениям и угрозам со стороны школьных коллег, когда выходит после занятий.
- ⊗ В адрес соседа-гомосексуала некоторые соседи позволяют себе оскорбительные замечания в связи с его сексуальной ориентацией, отпускают шутки с гомосексуальным подтекстом в его присутствии и пишут оскорбления на дверях его жилища.

Однако домогательство может быть и сексуального характера.

Например: Когда вы проходите мимо строительной площадки, рабочие, находящиеся на перерыве, кричат вам или вашей подруге вслед обращения с сексуальным подтекстом.

Когда такое поведение вызывает беспокойство или обиду, оно представляет собой проявление сексуального домогательства. Такое поведение создает атмосферу запугивания, враждебности, позора, унижения или оскорбления, а целью или его следствием является унижение достоинства лица по половому признаку. Когда сексуальное домогательство осуществляется для того, чтобы склонить человека к сексуальным отношениям или другим нежелательным действиям сексуального характера, совершенное путем угрозы, принуждения, шантажа, речь идет об уголовно-наказуемом сексуальном домогательстве (ст. 173 Уголовного кодекса).

‡ ВИКТИМИЗАЦИЯ

несправедливое отношение к лицу по причине того, что оно пожаловалось на дискриминацию или выступило в качестве свидетеля в случае дискриминации.

Например: Преподаватель начал снижать оценки ученику рома после того, как последний пожаловался в администрацию школы, что данный преподаватель его дискриминирует.

Виктимизация является защитой, предоставляемой законодателем жертвам дискриминации. Лицо может ходатайствовать о виктимизации после подачи жалобы, связанной с дискриминацией (жалоба может быть подана в органы общественной власти, включая Совет по недискриминации, или в судебные инстанции) или в случае выступления свидетелем в деле о дискриминации.

4. Существуют ли случаи, в которых дифференцированное отношение не является дискриминацией?

Не каждое проявление дифференцированного отношения является дискриминацией. Ниже представлены несколько ситуаций, которые чаще всего путают с дискриминацией.

1) Является другим типом злоупотребления.

Например:

- ⊗ Если врач лечит одного пациента с большим вниманием, по сравнению с остальными, так как получил неофициальную плату от соответствующего пациента, то идет речь не о дискриминации, а о коррупции, которая должна наказываться в уголовном порядке.
- ⊗ Если заведение отказывается впустить посетителя, так как его одежда не соответствует требованиям заведения, и речь не идет о защищаемом признаке, тогда это не дискриминация, а нарушение прав потребителя (человек может подать жалобу в Агентство по защите прав потребителей - www.consumer.gov.md).

2) Есть лица, находящиеся в совершенно различных ситуациях, требующих различного подхода.

Например:

- ⊗ Если беременная ВИЧ-положительная женщина была принята в больницу для проведения кесарева сечения на 38 неделе беременности вне очереди и раньше других женщин, записанных на кесарево сечение, то в данном случае речь идет не о дискриминации других женщин, а о необходимости с медицинской точки зрения проведения операции для предотвращения передачи ВИЧ от матери плоду.

3) Дифференцированное отношение не основывается на защищаемом законом признаке.

Например:

- ⊗ Компания продвигает сотрудников на основании предпочтений, а не их заслуг (в данном случае может идти речь о коррупции);
- ⊗ Человека уволили из-за конфликта с начальником (в данном случае идет речь о трудовом конфликте, и уволенное лицо может подать жалобу согласно трудовому законодательству).

4) Не нарушается право, предусмотренное законом.

Например:

- ⊗ Коллега по собственной инициативе дарит цветы на 8 марта только одной коллеге, а не всем. (Не существует права получать цветы от коллег).

- ⊗ Преподаватель дополнительно занимается только с некоторыми из учеников класса, что не влияет на объективную оценку всех остальных учеников (не существует права всех учеников ходить на дополнительные уроки к данному преподавателю, и не существует обязанности преподавателя принимать всех учеников на дополнительные уроки. Важно, чтобы оценивание учеников оставалось объективным, независимо от того, с кем проводит дополнительные уроки соответствующий преподаватель).

5) Существует веское обоснование для дифференцированного отношения.

Например:

- ⊗ Установление различных цен на прически для мужчин и женщин оправдано, так как требуется приложить больше труда и использовать большее количество средств по уходу для обслуживания одной клиентки женского пола, чем в случае с клиентом мужского пола.
- ⊗ Назначение различных зарплат для различных должностей, принимая во внимание ответственность и профессиональные качества, необходимые для каждой должности.
- ⊗ Установление различного отборочного времени на спортивных состязаниях для мужчин и женщин, принимая во внимание их физические характеристики.

6) Являются существенными и определяющими профессиональными требованиями.

Например:

- ⊗ Выдвижение условия принадлежности к православию при принятии на работу православного священника оправдано, так как соответствующий священник должен подавать личный пример веры и поведения.
- ⊗ Выдвижение условия знания английского языка для приема на работу человека в организацию в Республике Молдова, которая работает с партнерами на английском языке.
- ⊗ Выдвижение условия быть женского пола при приеме на работу человека, совершающего личный досмотр женщин в аэропорту, так как это обосновано правилом проведения личного досмотра лицом того же пола.

7) Некоторые меры принимаются временно для улучшения состояния какой-либо длительной группы и для выведения этой группы на один уровень с большинством (называются положительными или утвердительными мерами).

Например:

- ⊗ Создание специальных мест для детей рома в учреждениях лицейского или высшего образования, так как было замечено, что среди них более низкому проценту удается пройти вступительные экзамены для этих уровней образования по причине отсутствия ресурсов в среде, из которой они происходят.

- ⊗ Предоставление налоговых льгот для работодателей, которые нанимают людей с ограниченными возможностями или молодых выпускников, потому что было выявлено, что у этих людей меньше шансов трудоустроиться на рынке труда.
- ⊗ Установление минимальных квот для женщин в определенных органах власти или политических партиях, так как было замечено, что количество женщин в органах власти и политических партиях значительно меньше, чем мужчин, хотя женщины составляют более 50% населения Республики Молдова.

8) Некоторые меры принимаются для защиты лица, которое ограниченный период времени находился в уязвимом положении (называются специальными мерами.)

Например:

- ⊗ Беременным или кормящим грудью женщинам запрещается работать в токсичных условиях, и они имеют право поменять место работы или, если это невозможно, уйти в отпуск.

9) Некоторые меры, предполагающие внесение в отдельно взятом случае необходимых и подходящих изменений или корректировок, не становящихся несоразмерным или неоправданным бременем, в целях обеспечения осуществления лицом наравне с другими людьми всех прав и основных свобод человека (называется разумная адаптация).

Целью разумной адаптации является уменьшение влияния дискриминации на человека или группу лиц, защищаемых по сравнению с другими лицами, не находящимися в ущемленном положении. Разумная адаптация может применяться при отсутствии несоразмерного бремени, которое, как правило, относится к стоимости адаптации.

Например:

- ⊗ Размещение ученика с нарушениями зрения на первых партах в классе.
- ⊗ Предоставление особого режима труда кормящей женщине в другие часы по сравнению с обычным временем работы сотрудников, чтобы она могла кормить ребенка.
- ⊗ Установка в зданиях пандусов для людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата.
- ⊗ При наличии у ученика нарушений опорно-двигательного аппарата, не позволяющих ему ходить в школу, система образования должна разрешить ему сдавать экзамены в особых условиях (на дому или в специально оборудованном месте).
- ⊗ Соблюдение основных религиозных праздников для различных вероисповеданий.

5. В каких областях появляется дискриминация?

Дискриминация запрещена законодательством Республики Молдова. Конституция устанавливает общий принцип равенства перед законом и органами публичной власти без дискриминации. Данный принцип детально закреплен Законом об обеспечении равенства:

ЦЕЛЮ НАСТОЯЩЕГО ЗАКОНА

является предупреждение и борьба с дискриминацией, а также обеспечение равных прав всем лицам, находящимся на территории Республики Молдова, в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни независимо от расы, цвета кожи, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого подобного признака.



ДИСКРИМИНАЦИЯ ЗАПРЕЩЕНА КАК В ПУБЛИЧНОЙ, ТАК И В ЧАСТНОЙ СФЕРАХ ЖИЗНИ (СТ. 3 ЗАКОНА ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАВЕНСТВА)

Например:

- ☒ Публичное учреждение (например, больница, школа и т.д.), предоставляющее публичные услуги населению, и в которое не обеспечен доступ для лиц с ограниченными возможностями (отсутствие пандуса при входе, адаптированной двери и туалета для людей с ограниченными возможностями и т.д.), дискриминирует людей с локомоторными нарушениями, пожилых людей, которые не могут подниматься по лестнице, родителей с детьми в колясках, беременных женщин и т.д.
- ☒ Ночной клуб также совершает акт дискриминации, если не позволяет людям с ограниченными возможностями передвижения войти, даже в случае если он является частным заведением.

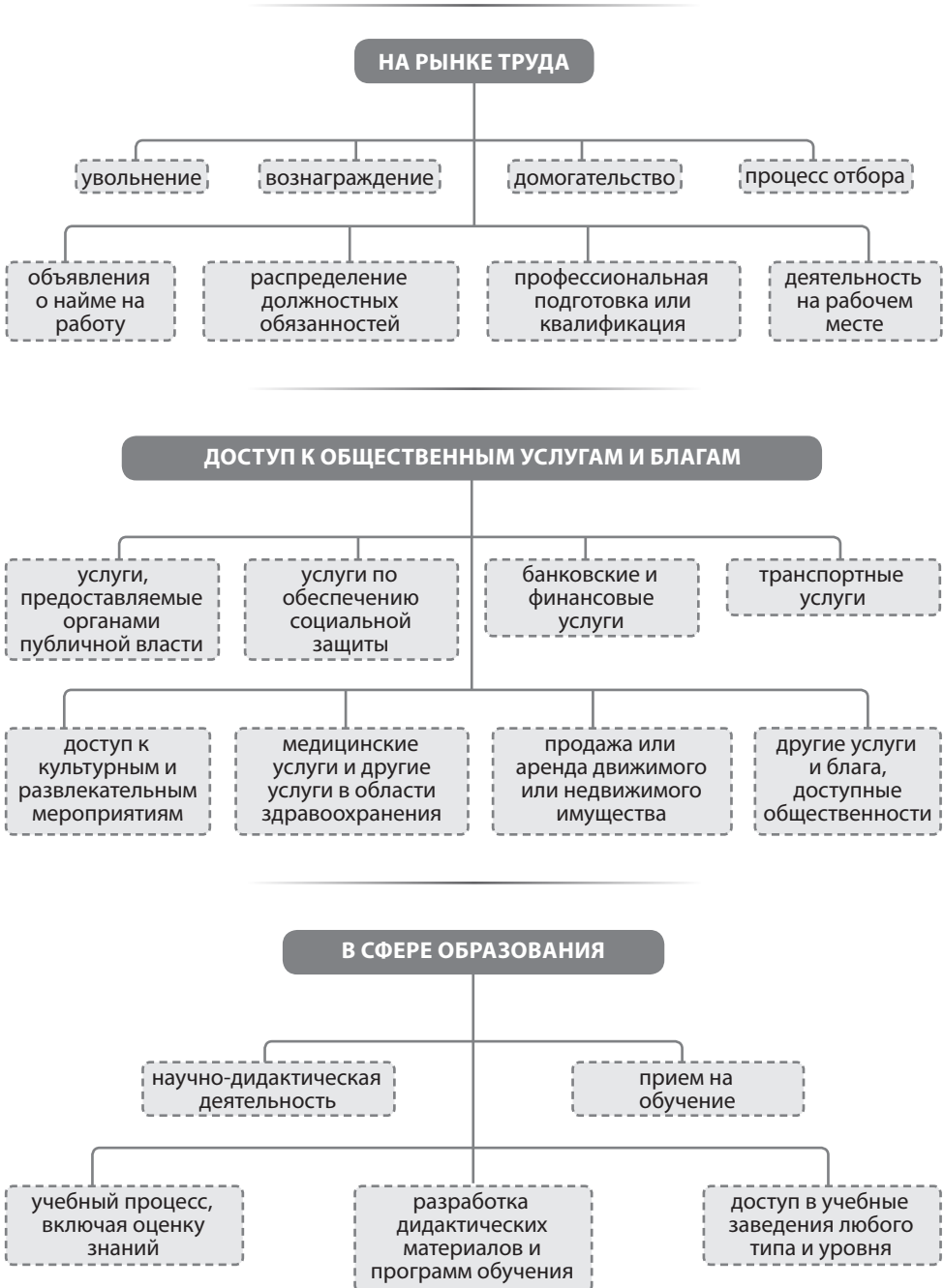


ДИСКРИМИНАЦИЯ ЗАПРЕЩЕНА И ПРЕСЛЕДУЕТСЯ ПО ЗАКОНУ, КАК В СЛУЧАЕ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ, СОВЕРШИВШИХ АКТ ДИСКРИМИНАЦИИ, ТАК И В СЛУЧАЕ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ. ЗА ОДИН И ТОТ ЖЕ АКТ ДИСКРИМИНАЦИИ МОЖЕТ НЕСТИ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО, ТО ЕСТЬ УЧРЕЖДЕНИЕ, И ФИЗИЧЕСКОЕ ЛИЦО.

Например:

- ☒ ученики дразнят одноклассницу потому, что она рома по происхождению. Учительница не вмешивается, а, напротив, советует ей не посещать школу.

Родители девочки обращаются к директору школы, который не предпринимает никаких мер. В данном случае к ответственности могут быть привлечены как учительница и директор школы в качестве физических лиц, так и школа, в качестве юридического лица.



ПРИМЕРЫ:**✦ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА:**

Любое лицо, находящееся на территории Республики Молдова, защищено от дискриминации на рынке труда (ст. 7 Закона об обеспечении равенства, ст. 8 Трудового Кодекса, ст. 9-11 Закона № 5 от 9 февраля 2006 г. об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин и ст. 33-40 Закона № 60 от 30 марта 2012 г. о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями).

Например:

- ☒ *Сотрудник, получающий заработную плату меньше, чем его коллега, несмотря на то, что выполняет такую же работу, лишь по причине пожилого возраста, может обратиться с жалобой о дискриминации на рынке труда.*
- ☒ *Объявление о найме на работу: «Примем на работу секретаря, возраст максимум 30 лет, приятной внешности, без обязательств» (объявление является дискриминационным, запрашивающим признаки, не являющиеся существенными для данной должности).*
- ☒ *Молодая женщина подает в суд на фирму по причине ее увольнения до возвращения из отпуска по уходу за ребенком и выигрывает в суде, после чего ее восстанавливают на прежнее рабочее место. Далее, как следствие того, что она подавала в суд, работодатель дает ей задание каждый день по восемь часов измельчать документы вручную. Женщина может подать жалобу, что является жертвой виктимизации в результате поручения ей ненужного и унижительного задания, по причине того, что ранее она обратилась в суд.*

✦ ДИСКРИМИНАЦИЯ В ДОСТУПЕ К ОБЩЕСТВЕННЫМ УСЛУГАМ И БЛАГАМ:

Все люди имеют право на равный доступ к любым услугам и благам, как, например, услуги медицинской помощи, социальной защиты, услуги, предоставляемые органами публичной власти, транспортные услуги, банковские и финансовые услуги, культурные и развлекательные услуги, продажа или аренда движимого или недвижимого имущества и т.д. (ст. 8 Закона об обеспечении равенства и ст. 13 Закона № 5 от 9 февраля 2006 г. об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин).

Например:

- ☒ *Лицо, которому отказали в аренде квартиры только по той причине, что его национальность рома, защищено законом о недискриминации, и данное лицо имеет право подать жалобу о его дискриминации при доступе к данному типу услуг.*
- ☒ *В одном из родильных домов существует практика помещать рожениц – рома по происхождению в две палаты, где обычно находятся только женщины рома или женщины со сложной социальной ситуацией. Эта практика является дискриминационной.*
- ☒ *Один из банков не позволяет открывать банковские карты для клиентов со слабым зрением, объясняя это тем, что данные клиенты не смогут самостоятельно*

пользоваться ею в банкомате. Эта практика является дискриминационной, так как лишает лиц со слабым зрением возможности пользоваться банковскими услугами.

- ☒ *Водитель одного из средств общественного транспорта отказывается принимать пассажира с ограниченными физическими возможностями. Данное лицо может подать жалобу о дискриминации при доступе к общественному транспорту.*

♦ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ:

Никто не может быть подвержен дискриминации в сфере образования (ст. 9 Закона об обеспечении равенства, п.п. г) и h) ст. 7 и п. i) ч. (1) ст. 135 Кодекса об образовании, ст. 13 Закона № 5 от 9 февраля 2006 г. об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин и ст. 27-32 Закона № 60 от 30 марта 2012 г. о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями).

Например:

- ☒ *Ученик, которого игнорируют преподаватели и над которым смеются одноклассники по причине того, что он из социально уязвимой семьи, защищен законом о равенстве и недискриминации, и может подать жалобу о дискриминации в сфере образования.*
- ☒ *В гимназии на уроке трудового воспитания девочек и мальчиков разделяют на две группы по половому признаку, они выполняют задания, которые характерны для их гендерных ролей, например, девочек учат вязать и готовить еду, а мальчиков заниматься выпиливанием лобзиком по дереву и обрабатывать металл. Эта практика является дискриминационной и укрепляет стереотипы в обществе о роли женщины и мужчины.*
- ☒ *Одна из учителей отказывается принимать в свой класс ученицу потому, что она по этнической принадлежности - рома, держит ее в коридоре и оскорбляет на глазах у других учеников. Данная учительница будет привлечена к ответственности за дискриминацию ученицы.*
- ☒ *У ребенка с ограниченными возможностями нет доступа в школу, так как здание не имеет пандуса у входа и не отвечает другим стандартам (специальный туалет для людей с ограниченными возможностями, двери и др.) Он может подать жалобу о дискриминации в сфере образования.*

6. Зачем защищаться от дискриминации?

10 ПРИЧИН ЗАЩИЩАТЬСЯ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ

1. Ваше отношение к себе, как к гражданину с равными правами в Республике Молдова, серьезно и для вас неприемлемо уничижительное обращение.
2. Если вы не будете бороться с дискриминацией сейчас, она будет повторяться, и вы опять из-за этого пострадаете: лицо или учреждение, которое дискриминирует вас, не изменит поведение или отношение к вам, если вы не решите добиваться справедливости.
3. Вы помогаете тем людям, у которых нет вашей смелости, понять, что можно защищаться от дискриминации и последовать вашему примеру.
4. Виновное лицо поймет, что его поведение является неприемлемым и наказуемым в соответствии с законом.
5. Вы применяете закон, который защищает как вас, так и окружающих вас людей, которые подверглись дискриминации и выиграли дело в Совете по недискриминации или в суде против лиц, виновных в дискриминации.
6. На вашей стороне как молдавское законодательство, так и Совет по недискриминации - государственный орган, специально созданный для предотвращения и борьбы с дискриминацией.
7. Тот, кто дискриминирует, заплатит за это злоупотребление и может пострадать от «отрицательной рекламы»: никому не хочется иметь испорченный имидж.
8. Процесс, который вы начнете, поможет вам вновь обрести ущемленное достоинство человека и гражданина, с возможным возмещением нанесенного ущерба, которое вы можете потребовать.
9. Обвиняемое лицо должно будет защищаться и доказывать тот факт, что оно не совершало акт дискриминации: ваша роль - это лишь предоставление данных и указание обстоятельств, которые помогут Совету по недискриминации или суду понять, в чем состояла дискриминация, от которой вы пострадали.
10. Вы, равно как и ваши возможные свидетели, защищены от возможной «мести» после начала процесса: закон на вашей стороне.

В то же время, ЗАЩИТА против ДИСКРИМИНАЦИИ может нести в себе и некоторые риски:

- a) Лицо, совершившее акт дискриминации, иногда может «мстить» за жалобу/предпринятые меры;
- b) Если у вас нет доказательств, будет трудно доказать акт дискриминации. Подача жалобы в Совет по недискриминации в таких случаях имеет преимущество перед судебной инстанцией, так как Совет по недискриминации обладает собственными полномочиями при расследовании предположительно совершенного акта дискриминации, например, он может собрать доказательства, труднодоступные для жертвы дискриминации.
- c) Решение Совета по недискриминации не оставляет обратившееся к нему лицо в первоначальном положении и не является обязательным для суда.
- d) Рассмотрение дела в судебной инстанции может длиться месяцами.

7. Какова юридическая ответственность за акты дискриминации?

Любой акт дискриминации влечет за собой определенную ответственность, в зависимости от природы и тяжести данного акта:

‡ ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ


определяется и применяется руководителем учреждения в соответствии с определенными положениями Трудового кодекса. Руководитель учреждения может применить дисциплинарную ответственность как следствие поданной жалобы жертвы, решения Совета по недискриминации или решения судебной инстанции.

‡ ГРАЖДАНСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

состоит в аннулировании дискриминационного акта и/или в восстановлении в прежнем положении и возмещении материального и/или морального ущерба, определенного судебной инстанцией при рассмотрении иска, поданного лицом, считающим, что его дискриминировали.

‡ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОВЕРШЕНИЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ

определяется Советом по недискриминации при рассмотрении жалобы о дискриминации. Далее, Совет по недискриминации представляет протокол о констатации правонарушения - акта дискриминации судебной инстанции, которая применяет санкцию за совершение правонарушения.

 *В настоящее время Кодекс о правонарушениях предусматривает ответственность за правонарушение при совершении акта дискриминации на рынке труда (ст. 54² Кодекса о правонарушениях), в сфере образования (ст. 65¹), при доступе к общественным услугам и благам (ст. 71¹) и при воспрепятствовании деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства (ст. 71²).*

‡ УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

применяется судебной инстанцией в рамках уголовного дела, подготовленного органом уголовного преследования. Уголовная ответственность применима в случае совершения преступлений, предусмотренных Уголовным кодексом.

Преступления, совершенные на почве нетерпимости в отношении некоторых групп населения также называются **преступлениями на почве ненависти**. Государство обязано расследовать мотив преступления, и в том случае, если оно не было совершено на почве ненависти на основании одного из защищаемых признаков, предусмотренных Законом об обеспечении равенства. Если жертва преступления или ее родственники

считают, что преступление было совершено на почве ненависти на основании одного из защищаемых критериев, предусмотренных законом (например, расы, цвета кожи, языка, сексуальной ориентации, пола, религии и т.д.), рекомендуется в письменной форме обратиться в орган уголовного преследования для расследования причины преступления.

☞ *В настоящее время Уголовный кодекс предусматривает, что отягчающим обстоятельством является совершение преступления из ненависти на социальной, национальной или религиозной почве (п. d) ч. (1) ст. 77 Уголовного кодекса). Отягчающее обстоятельство может быть применено к любому преступлению, если присутствует мотив ненависти. Отягчающие обстоятельства влияют на степень уголовного наказания. Уголовный кодекс также предусматривает совершение некоторых преступлений на почве ненависти как особое отягчающее обстоятельство при совершении некоторых преступлений (например, убийство (п. l) ч. (2) ст. 145); умышленное причинение тяжких или средней степени тяжести телесных повреждений или вреда здоровью (п. i) ч. (2) ст. 151 и п. j) ч. (2) ст. 152; умышленное уничтожение или повреждение имущества (п. b) ч. (2) ст. 197); надругательство над могилой (п. b) ч. (2) ст. 222 Уголовного кодекса).*

Уголовный кодекс также предусматривает некоторые характерные для дискриминации преступления, например нарушение равноправия граждан (ст. 176), сексуальное домогательство (ст. 173), совершение умышленных действий, направленных на разжигание национальной, этнической, расовой или религиозной вражды, дифференциации или розни (ст. 346).

8. Что я могу сделать, если подвергся дискриминации?

ЕСЛИ ИМЕЛА МЕСТО ДИСКРИМИНАЦИЯ, ТО ПОСТРАДАВШЕЕ ЛИЦО МОЖЕТ:

- ☑ Разрешить ситуацию непосредственно с лицом, его дискриминировавшим, или с лицом, вышестоящим по отношению к нему, включая вышестоящее учреждение;
- ☑ Попробовать использовать медиацию для разрешения данной ситуации посредством профессионального медиатора (см. раздел «Контакты»), органа публичной власти с полномочиями в области, в которой имела место дискриминация или Совета по недискриминации;

Если данные решения не сработали или если ситуация тяжелая настолько, что более уместным будет подать официальное заявление, лицо, подвергшееся дискриминации, может:



**ОБРАТИТЬСЯ
С ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ЖАЛОБОЙ В СОВЕТ ПО
НЕДИСКРИМИНАЦИИ**

с тем, чтобы установить факт дискриминации; если применимо, после того как Совет по недискриминации установит факт дискриминации, он передает дело в судебную инстанцию для применения штрафа за совершение правонарушения.



**ПОДАТЬ
ГРАЖДАНСКИЙ ИСК
В СУДЕБНУЮ
ИНСТАНЦИЮ**

чтобы установить факт дискриминации, потребовать аннулирования дискриминирующего административного акта/ восстановления в прежнем положении и возмещения ущерба в гражданском порядке (компенсация морального и /или материального ущерба, понесенного в результате дискриминации).⁸



**ОБРАТИТЬСЯ
С ЖАЛОБОЙ
В ПОЛИЦИЮ ИЛИ
ПРОКУРАТУРУ**

если идет речь о преступлении на почве ненависти, чтобы лицо, совершившее акт дискриминации, понесло уголовное наказание.

⁸ Лицо может обратиться с иском в судебную инстанцию в порядке административного судопроизводства для аннулирования дискриминирующего административного акта и возмещения причиненного ущерба. Однако данную процедуру можно начать в более короткие сроки (30 дней по сравнению с 1 годом, поэтому менее выгодна для жертвы).

9. Какие доказательства могут быть представлены Совету по недискриминации и судебной инстанции?

В случаях дискриминации применяется правило разделения бремени доказательства. Лицо, ставшее жертвой дискриминации (истец/заявитель), должно представить достаточные доказательства для того, чтобы имелись веские основания считать, что факт дискриминации имел место. В юридической терминологии это называется установлением презумпции дискриминации. В этот момент обязательство доказать, что дискриминация не имела места, переходит к лицу, против которого была направлена жалоба/судебный иск (ответчик).

Например: Мария Чобану, 30 лет, участвовала в конкурсе на замещение вакантной должности бухгалтера в одном из банков. На собеседовании ей задали вопрос о семейном положении и о том, планирует ли она заводить детей. Она не была принята на работу. Позже она узнала, что банк заключил трудовой контракт с мужчиной моложе нее, у которого опыт работы меньше. Мария обратилась с жалобой в Совет по недискриминации. Она указала данные обстоятельства, которые очевидным образом повышают вероятность предположения, что ее не взяли на работу по причине того, что она женщина и, возможно, скоро родит ребенка, а работодатели не хотят нанимать женщин, которые в скором времени возьмут отпуск по уходу за ребенком. Теперь работодатель, в свою очередь, должен предоставить Совету по недискриминации доказательства и объяснить, на каких основаниях на место Марии взяли именно того мужчину.

- ✦ **ИСТЕЦ/ЗАЯВИТЕЛЬ ДОЛЖЕН ПРЕДСТАВИТЬ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА** и информацию в отношении тех его прав, которые были нарушены, в чем именно заключалось неблагоприятное/дифференцированное отношение и реальный или предполагаемый признак, на основании которого имело место такое отношение.

Например: В вышеуказанном примере Мария могла бы предоставить объявление о найме на работу, где перечислены определенные требования к будущему сотруднику, свое резюме, доказывающее, что все указанные требования соблюдены, сообщения, посредством которых ее пригласили на собеседование, сообщение, посредством которого ей отказали в найме и, в случае наличия таковых, предоставить аудио-/видеозаписи самого собеседования.

- ✦ **ОТВЕТЧИК, В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ, ПРЕДСТАВИТ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА** и информацию, доказывающие почему он не согласен с утверждениями истца/заявителя. Наряду с этим ответчик приведет аргументы, которые будут служить разумным основанием для такого дифференцированного отношения, если оно имело место.

Например: В продолжение вышеуказанного примера, представитель банка мог бы представить резюме мужчины, которого наняли на работу в результате собеседования, и объяснить, что он обладает большим опытом, более подходящим образованием, в отличие от Марии, или привести любое другое разумное обоснование.



ОТКАЗ ОТВЕТЧИКА ПРЕДОСТАВИТЬ ИНФОРМАЦИЮ/ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА, КОТОРЫЕ ОПРОВЕРГЛИ БЫ ПРЕЗУМПЦИЮ ДИСКРИМИНАЦИИ, СОЗДАННУЮ ЗАЯВИТЕЛЕМ, ИНТЕРПРЕТИРУЕТСЯ СОВЕТОМ ПО НЕДИСКРИМИНАЦИИ И СУДЕБНЫМИ ИНСТАНЦИЯМИ НЕ В ПОЛЬЗУ ОТВЕТЧИКА И МОЖЕТ СПОСОБСТВОВАТЬ КОНСТАТАЦИИ ФАКТА ДИСКРИМИНАЦИИ.

В качестве доказательств могут быть использованы документы, показания жертвы, показания свидетелей, аудио-/видеозаписи, статистические данные, исследования, тестирование.



В СОВЕТ ПО НЕДИСКРИМИНАЦИИ И СУДЕБНУЮ ИНСТАНЦИЮ ПРЕДСТАВЛЯЮТ КОПИИ ДОКУМЕНТОВ, А НЕ ОРИГИНАЛЫ.

Примечание: копии документов, подаваемых в судебную инстанцию, должны быть заверены адвокатом или нотариусом.

10. Куда мне обращаться – в Совет по недискриминации, судебную инстанцию или в оба органа?

Люди, считающие себя подвергшимися дискриминации, могут обратиться в Совет по недискриминации либо непосредственно в судебную инстанцию. Для выбора инстанции для обращения хорошо бы знать специфику и различия между доступными юридическими путями: Ниже представлена краткая информация о Совете по недискриминации и судебных инстанциях:

| Совет по недискриминации | Судебные инстанции (гражданский иск) |
|---|---|
| Является органом, специализирующимся в области равенства и недискриминации (представляет экспертное мнение в данной области). | Судьи, рассматривающие дела о дискриминации в первой инстанции – это судьи общего профиля, рассматривающие все виды дел, поступающих в судебную инстанцию (на данный момент судьи еще не специализируются). |
| Рассматривает жалобы в сжатые сроки, установленные законом (3 месяца). | Гражданские дела могут рассматриваться в срок до одного года в каждой инстанции, а сложные случаи могут занять еще больше времени. |
| Может проводить расследование на месте происшествия и собирать доказательства труднодоступные для жертвы. | Может оценивать доказательства по месту их хранения или местонахождения, если их предъявление в суде невозможно или затруднено, кроме исключительных случаев (на практике случается крайне редко). Может принимать от жертвы заявления с требованием представления информации ответчиком или другими лицами, имеющими отношение к делу. |
| Констатирует факт дискриминации. | Констатирует факт дискриминации. |
| Дает рекомендации ответчику для устранения акта дискриминации и обусловивших его причин. | Аннулирует дискриминирующий акт и/или восстанавливает истца в положении, существовавшем до нарушения. |
| Составляет протоколы о совершении правонарушения, которые предоставляет суду для применения санкции по правонарушению (штрафы). | Взыскивает ущерб по гражданскому иску (материальный и моральный ущерб) и возмещение судебных издержек. |

Примечание: Деньги, оплаченные в виде штрафа за совершение правонарушения лицом, совершившим акт дискриминации, направляются в бюджет государства и не выплачиваются жертве дискриминации (санкция за правонарушение является наказанием, налагаемым государством за несоблюдение законов).

Ущерб по гражданским искам выплачивается жертве акта дискриминации. Он представляет собой компенсацию за моральные страдания и материальные расходы, понесенные жертвой дискриминации.

Обращение в Совет по недискриминации не является обязательным для подачи гражданского иска в суд (ч. (3) ст. 13 Закона об обеспечении равенства). Тем не менее, если позволяет время, решение Совета по недискриминации может быть важным доказательством для человека, обращающегося в суд.

Если лицо желает применения к виновному санкций за совершение правонарушения, обращение с жалобой в Совет является обязательным.



ДЛЯ ОБРАЩЕНИЯ В СОВЕТ ПО НЕДИСКРИМИНАЦИИ И СУДЕБНУЮ ИНСТАНЦИЮ ДОЛЖНО ПРОЙТИ НЕ БОЛЕЕ ОДНОГО ГОДА С МОМЕНТА СОВЕРШЕНИЯ АКТА ДИСКРИМИНАЦИИ ИЛИ С ТОГО МОМЕНТА, КОГДА ЛИЦО УЗНАЛО ОБ ЭТОМ.



ПО ДЕЛАМ О ДИСКРИМИНАЦИИ НЕ НУЖНО ОПЛАЧИВАТЬ ГОСУДАРСТВЕННУЮ ПОШЛИНУ (НИ ПРИ ОБРАЩЕНИИ В СОВЕТ ПО НЕДИСКРИМИНАЦИИ, НИ В СУДЕБНУЮ ИНСТАНЦИЮ).



ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ АДВОКАТОМ НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО (НИ ПРИ ОБРАЩЕНИИ В СОВЕТ ПО НЕДИСКРИМИНАЦИИ, НИ В СУДЕБНУЮ ИНСТАНЦИЮ).

Жалоба в Совет по недискриминации

Совет по недискриминации был создан в 2013 году вследствие принятия Закона об обеспечении равенства. Наряду с другими полномочиями, Совет может рассматривать индивидуальные жалобы, касающиеся актов дискриминации, а также выносить решения, посредством которых устанавливаются или не устанавливаются факты дискриминации. В этих целях Совет проводит расследование дела и требует предоставления информации от обеих сторон. Совет может ходатайствовать в судебную инстанцию о применении штрафа в отношении ответчиков, которые не предоставили информацию, затребованную Советом при рассмотрении жалоб.

Совет также может инициировать дело по собственной инициативе и может принимать заявления от профсоюзов и неправительственных организаций.

В результате рассмотрения дела, если был констатирован факт дискриминации, Совет разрабатывает рекомендации в адрес ответчика. Ответчики обязаны в течение 10 дней проинформировать Совет о выполнении рекомендаций. В случае невыполнения Совет может ходатайствовать в судебную инстанцию о применении к ответчикам взыскания за правонарушение (ст. 71² Кодекса о правонарушениях).

Одновременно с констатацией дискриминации, Совет может принять решение о том, было ли совершено правонарушение, и если да, то составляет протокол, который направляет в компетентный суд для определения взыскания за совершение правонарушения. Совет не может устанавливать санкции в отношении ответчика напрямую, а только посредством судебной инстанции.

Совет не может взыскать материальный и моральный ущерб в пользу лица, подвергшегося дискриминации; для этого данное лицо должно обратиться в судебную инстанцию с гражданским иском.

Обращение в Совет с жалобой не является обязательной процедурой перед подачей иска в суд. Однако при рассмотрении дела Совет исследует фактические обстоятельства, устанавливает и подробно описывает обстоятельства дела, которые могут быть в дальнейшем использованы в судебной инстанции. Также решение Совета может быть важным доказательством для гражданского иска в судебной инстанции.

Решения Совета публикуются на его веб-сайте (*смотри раздел «Контакты»*).

Если в рассматриваемых деяниях есть состав преступления, Совет направляет материалы в компетентные органы уголовного преследования.

Преимущества обращения с жалобой в Совет по недискриминации:

- Способ обращения в Совет менее формален, жалоба может быть подана как по почте, так и по факсу или электронной почте (*смотри раздел «Контакты»*);
- Срок рассмотрения жалобы достаточно короткий, от 1 до 3 месяцев;
- Совет является органом, специализирующимся на делах по дискриминации, с обширным опытом в данной области.

Обжалование решений Совета по недискриминации:

- Согласно действующему законодательству, если лицо не согласно с решением Совета, оно имеет право его оспорить, направив предварительное заявление в Совет в течение 30 дней, в соответствии с процедурой административного суда⁹. В этом случае Совет может пересмотреть свое решение в течение не более 30 дней. В противном случае, в течение 30 дней с момента получения ответа или с момента, когда должен был его получить, ответчик может обжаловать решение в судебной инстанции в соответствии с процедурой административного судебного производства.

Компетентным судом является суд, к которому территориально относится офис Совета, то есть суд сектора Буюкань мун. Кишинэу.

- Если своим решением Совет установил, что было совершено правонарушение, то он должен составить протокол об установлении факта совершения правонарушения, который направляет для рассмотрения в судебную инстанцию.

⁹ Административное судебное производство является частью гражданского судопроизводства, так что обжалование административных актов, посредством которых было нарушено право, рассматривается в соответствии с Гражданско-процессуальным кодексом, если иное не предусмотрено законом № 793 об административном суде от 10 февраля 2000 года.

*Компетентным судом является суд, к которому территориально относится офис Совета, то есть **суд сектора Буюкань мун. Кишинэу**.*

Другие полномочия Совета по недискриминации

Совет уполномочен законом осуществлять более широкие полномочия. Помимо рассмотрения индивидуальных жалоб Совет может также участвовать в качестве медиатора в делах о дискриминации и способствовать поиску взаимоприемлемых решений. Кроме того, Совет также анализирует действующее законодательство и законопроекты и может предлагать свои поправки, если считает, что они не соответствуют стандартам недискриминации и равенства. Совет может проводить профилактические действия, такие как исследования феномена дискриминации, организация обучения по вопросам равенства и недискриминации, направление властям предложений по борьбе с дискриминацией. Совет также предлагает услугу бесплатного и конфиденциального звонка, где люди могут получить конфиденциальную консультацию по ситуациям дискриминации, а у членов Совета есть приемные часы (смотри раздел „Контакты“).

- ✓ **Любой человек может позвонить в Совет по горячей линии 0-8003-3388.**
- ✓ Учреждения, организации, нуждающиеся в обучении или рекомендациях по вопросам равенства и недискриминации, могут обратиться в Совет за помощью.
- ✓ Учреждения, публичные и частные организации, а также лица, от которых требуется предоставление данных для исследований, проводимых Советом по вопросам равенства и недискриминации, должны сотрудничать с Советом.

Гражданский иск в судебную инстанцию

Лица, считающие себя подвергшимися дискриминации, могут обратиться с исковым заявлением в судебную инстанцию:

1. Если изначально лицо обратилось с жалобой в Совет по недискриминации, и была установлена дискриминация – суд возобновит рассмотрение фактов и, в случае установления дискриминации, может обеспечить взыскание материального и морального ущерба;
2. Лицо может напрямую обратиться в судебную инстанцию, требуя установления факта дискриминации и взыскания ущерба.



В ОБОИХ СЛУЧАЯХ ДОЛЖЕН БЫТЬ СОБЛЮДЕН СРОК ИСКОВОЙ ДАВНОСТИ В ОДИН ГОД СО ДНЯ СОВЕРШЕНИЯ ДЕЙСТВИЯ ИЛИ СО ДНЯ, КОГДА ЛИЦО МОГЛО УЗНАТЬ О ЕГО СОВЕРШЕНИИ (СТ. 20 ЗАКОНА ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАВЕНСТВА).



НА ОСНОВАНИИ ЗАКОНА ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАВЕНСТВА В СУДЕБНУЮ ИНСТАНЦИЮ МОЖЕТ БЫТЬ ПОДАНО ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ КАК С ТРЕБОВАНИЕМ УСТАНОВИТЬ ФАКТ ДИСКРИМИНАЦИИ, ТАК И В ОТНОШЕНИИ ПРИЗНАНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОГО АКТА (НОРМАТИВНОГО ИЛИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА) ДИСКРИМИНАЦИОННЫМ.

Соответственно, если лицо первоначально подает жалобу в Совет по недискриминации, а потом желает взыскать ущерб, оно должно убедиться, что подает исковое заявление в течение одного года со дня совершения действия или со дня, когда узнало о нем, а не со дня, когда была подана жалоба или получено решение Совета!

В исковом заявлении должны быть указаны имя и фамилия истца и ответчика, адрес и контактные данные, описание фактов и нарушения, претензии истца к ответчику и доказательства. Исковое заявление должно быть подписано заявителем или его представителем. Если истец представлен в судебной инстанции адвокатом, исковое заявление должно быть напечатано на компьютере. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие изложенные в нем обстоятельства (ст. 166-167 Гражданско-процессуального кодекса).

Для судебных инстанций не предусмотрен фиксированный срок для рассмотрения исков. По данным статистики, большинство гражданских исков рассматриваются судебными инстанциями в течение периода до одного года.

Компетентной судебной инстанцией является инстанция по месту жительства ответчика. Решения судебных инстанций публикуются на их веб-сайтах (смотри раздел «Контакты»).

Преимущества:

- Судебная инстанция может отменить акт, который привел к дискриминации (например, приказ работодателя, решение местного совета и т.д.), а также восстановить лицо в прежнем положении (*например, может отменить дискриминационный приказ, в соответствии с которым женщина была уволена по причине беременности*);
- Судебная инстанция может взыскать компенсацию в пользу жертв дискриминации за моральный и материальный ущерб, а также возмещение судебных издержек;
- Решения судебных инстанций обязательны для выполнения ответчиком.

Исковое заявление в порядке административного судопроизводства для оспаривания административного акта

Административный акт – это акт, составленный органами публичной власти и аналогичными с ними органами, в соответствии с Законом № 793 об административном суде от 10 февраля 2000 года.

Для обжалования административного акта, нормативного или индивидуального характера, любое лицо, считающее себя дискриминированным данным актом, может подать исковое заявление и потребовать аннулирования акта, признания предполагаемого права и возмещения нанесенного ущерба. Эта процедура называется административным судопроизводством и характерна для оспаривания административных актов.

- ✓ До подачи иска в порядке административного судопроизводства в суд, лицо должно подать предварительное заявление в орган, акт которого оспаривается, *в течение 30 дней с момента ознакомления с актом.*

- *Административный акт нормативного характера может быть оспорен в любое время.*
- ✓ Органу публичной власти предоставляется срок в 30 дней для принятия заявления и аннулирования/изменения обжалуемого административного акта или для отклонения предварительного заявления. Если лицо не удовлетворено ответом, полученным на предварительное заявление, или если не получило никакого ответа в срок, в который должно было его получить, оно может подать исковое заявление в порядке административного судопроизводства в суд в течение 30 дней.
- ✓ Подача искового заявления в порядке административного судопроизводства похожа на процедуру общего гражданского судопроизводства, описанную выше (раздел «Гражданский иск в судебной инстанции»). Вместе с исковым заявлением в рамках административного судопроизводства лицо должно представить копию предварительного заявления, подтверждение его отправки или получения соответствующим органом, оспариваемый административный акт, или, если применимо, ответ органа публичной власти или уведомление об отклонении предварительного заявления.

ПРИМЕЧАНИЕ: Порядок обжалования дискриминационного административного акта в административном судопроизводстве менее выгоден для жертв дискриминации, чем процедура подачи искового заявления в общем порядке в соответствии с Законом об обеспечении равенства и положениями ст. 166-167 Гражданско-процессуального кодекса (*описанная выше в разделе «Гражданский иск в судебной инстанции»*), в частности из-за более коротких сроков для обжалования и предварительной процедуры.

С 1 января 2013 года (вступление в силу Закона № 121 об обеспечении равенства) лица могут требовать аннулирования дискриминационных административных актов, в соответствии с Законом об обеспечении равенства, *в течение одного года с момента, когда они могли узнать о дискриминационном административном акте*, без соблюдения предварительной процедуры, необходимой для обращения в рамках административного судебного производства.

11. Кто может подавать жалобу / исковое заявление в делах о дискриминации?

Жалобы в Совет по недискриминации могут подавать:

- 1) заинтересованные лица,
- 2) в том числе профсоюзы и общественные объединения, действующие в области продвижения и защиты прав человека.

Смотри ч. (1) ст. 13 Закона об обеспечении равенства.

Иски в судебные инстанции могут подавать:

- 1) любое лицо, полагающее себя жертвой дискриминации,
- 2) профсоюзы или общественные объединения, действующие в области продвижения и защиты прав человека, в защиту лиц, считающих себя жертвами дискриминации.

Смотри ч. (1) и (2) ст. 18 Закона об обеспечении равенства.

Таким образом, законодательство позволяет подавать жалобы / иски заявления профсоюзам и общественным объединениям, осуществляющим свою деятельность в области продвижения и защиты прав человека, которые могут сыграть важную роль в борьбе с дискриминацией в стране.

12. Где можно получить юридическую помощь по делам о дискриминации?

Юридическую помощь по делам о дискриминации можно получить различными способами (смотри раздел «Контакты»):

- ‡ **Юридическая помощь, предоставляемая адвокатами (обычно услуги платные);**
- ‡ **Юридическая помощь, гарантированная государством, предоставляемая адвокатами посредством Национального совета по юридической помощи, гарантируемой государством (услуги являются полностью или частично бесплатными для лиц, соответствующих критериям, предусмотренным законом);**
- ‡ **Первичная правовая помощь, предоставляемая параюристами, которые не являются юристами по профессии, но получили специальную подготовку, чтобы оказывать первичную правовую помощь в области действий, которые необходимо предпринять, а также компетентных органов (услуги предоставляются бесплатно);**
- ‡ **Помощь, предоставляемая неправительственными организациями, специализирующимися в данной области (обычно услуги являются бесплатными). Например, (выборочно, список не является исчерпывающим):**
 - Ассоциация «Promo-LEX», которая предоставляет юридические консультации и представляет интересы лиц в Совете по недискриминации, судебных инстанциях и международных учреждениях;
 - Центр правовой помощи для людей с ограниченными возможностями, который предоставляет юридические консультации и представляет интересы людей с ограниченными возможностями в судебной инстанции;
 - Центр информации «ГЕНДЕРДОК-М», который предоставляет юридические консультации и представляет интересы людей, подвергшихся дискриминации в связи со статусом ЛГБТ, в судебной инстанции;
 - Национальный центр ромов, который предоставляет юридические консультации и представляет интересы рома в судебной инстанции;
 - Коалиция по недискриминации, которая предоставляет юридические консультации и представляет интересы лиц в Совете по недискриминации и судебных инстанциях в стратегических случаях дискриминации;
 - Общественная организация «Правовой центр женщин», которая предоставляет консультирование и юридическую помощь по вопросам миграции, уголовного и гражданского права, защитных предписаний, компенсаций;
 - Юридическая клиника Бэлць, которая предоставляет первичную юридическую помощь и юридические консультации (для оказания квалифицированной юридической помощи и представления дел в судебной инстанции перенаправляет дела адвокатов, работающих в системе помощи, гарантированной государством);
 - Институт по правам человека в Молдове, который предоставляет юридические консультации и представляет интересы лиц, живущих с ВИЧ, в судебной инстанции.

13. Образец жалобы для обращения в Совет по недискриминации

В Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства

Заявитель: _____

Адрес: _____

Контактные данные: _____

Ответчик: _____

Адрес: _____

Контактные данные: _____

ЖАЛОБА

Фактические обстоятельства: ___(число)___ ответчик _____

Правовое обоснование: действие является дискриминацией в соответствии с положениями Закона № 121 от 25 мая 2012 г. об обеспечении равенства.

Дифференцированное отношение заключается в _____.

Оно имело место из-за защищаемого признака _____.

Данными действиями было нарушено мое право на _____.

В подтверждение жалобы прилагаю следующие доказательства:

1. _____

2. _____

ПРОШУ:

1. признать действие _____ дискриминацией;
2. (в зависимости от условий дела) констатировать совершение правонарушения, предусмотренного ст. _____ Кодекса о правонарушениях.

Дата подачи _____

Подпись _____

14. Образец искового заявления (гражданский иск)

В компетентную судебную инстанцию

Истец: _____

Адрес: _____

Контактные данные: _____

Ответчик: _____

Адрес: _____

Контактные данные: _____

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

Фактические обстоятельства: ___(число)___ ответчик _____

Правовое обоснование: действие является дискриминацией в соответствии с положениями Закона № 121 от 25 мая 2012 г. об обеспечении равенства.

Дифференцированное отношение заключается в _____.

Оно имело место из-за защищаемого признака _____.

Данными действиями было нарушено мое право на _____.

Исковое заявление составляется в соответствии с положениями ст. 166-167 Гражданско-процессуального кодекса.

ПРОШУ:

1. признать действие _____ дискриминацией;
2. запретить ответчику в дальнейшем нарушать мои права;
3. отменить документ _____ который привел к моей дискриминации;
4. констатировать совершение правонарушения, предусмотренного ст. _____ Кодекса о правонарушениях;
5. применить санкции в отношении правонарушения;
6. возместить материальный и моральный ущерб в сумме _____;
7. возместить судебные издержки в сумме _____.

В подтверждение искового заявления прилагаю следующие доказательства:

1. _____

2. _____

Дата подачи _____

Подпись _____

15. Полезные контакты в области недискриминации

ПУБЛИЧНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, АДВОКАТЫ И ПАРАЮРИСТЫ

Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства (СПЛДОР):

www.egalitate.md

Совет принимает письменные и электронные заявления и жалобы посредством следующих средств связи:

- по почте: бул. Штефан чел Маре 180, каб. 600, мун. Кишинэу, МД-2004
- по электронной почте: secretariat@egalitate.md
- по факсу: 022 212 817
- в приемные часы членов Совета, по предварительной записи по телефону 022 212 817

В Совете работает горячая линия:

звонки на номер **0-8003-3388** с любого стационарного и общественного телефона на территории Республики Молдова являются **бесплатными** и **конфиденциальными**.

Национальный совет по юридической помощи, гарантируемой государством (НСЮПГ):

www.cnajgs.md

• Территориальное бюро Кишинэу:

МД – 2068, мун. Кишинэу, ул. Алеку Руссо 1, бл. "1 А", каб. 36, 35*

тел./факс: (022) 49-69-53, 49-63-39, 31-00-65

эл.почта: ot_chisinau@cnajgs.md

• Территориальное бюро Комрат:

г. Комрат, ул. Третьякова 42

тел. / факс: (0298) 28-853

эл.почта: ot_comrat@cnajgs.md

• Территориальное бюро Бендеры (Кэушень):

г. Кэушень, ул. Алексея Матеевича 9, каб. 41

тел: (0243) 24-299 / факс: (0243) 24-159

эл.почта: ot_bender@cnajgs.md

• Территориальное бюро Бэлць:

мун. Бэлць, ул. Михай Садовяну 2

тел. / факс: (0231) 61-316, 22-811, 068551122

эл.почта: ot_balti@cnajgs.md

• Территориальное бюро Кахул:

г. Кахул, ул. Индепенденцей 6

тел. / факс: (0299) 2-04-13, 0(299) 3-24-03

эл.почта: ot_cahul@cnajgs.md

Судебные инстанции Республики Молдова

<http://instante.justice.md/cms/>

Народный адвокат (Омбудсмен)

www.ombudsman.md

ул. Сфатул Цэрий 16, мун. Кишинэу

Тел. для записи на прием: 22 23 48 00

Эл.почта: cpdom@mdl.net.md

Мун. Бэлць: ул. Индепенденцей 1, тел.: 0 231 2 81 49

Мун. Кахул: ул. Републичий 6, каб. 415

(здание примэрии), тел. 299 2 17 81

Мун. Комрат: ул. Победы 125, тел.: 298 2 51 05

Бюро межэтнических отношений

ул. А. Матеевич 109/1, МД-2009, мун.

Кишинэу

Горячая линия/Горячая линия

антикоррупции: 0 22 214 080

Эл. почта: brimoldova@bri.gov.md

Веб-сайт: www.bri.gov.md

Государственная инспекция труда

ул. Мирон Костин 17/2, мун. Кишинэу

www.inspectiamuncii.md

Горячая линия (телефон доверия): +373 22 499 400

В подчинении Государственной инспекции труда находятся территориальные инспекции труда, действующие в каждой территориально-административной единице второго уровня.

Национальный консилиум установления ограничений возможностей и трудоспособности

ул. Василе Александри 1, мун. Кишинэу

<http://www.mmpsf.gov.md> (раздел: подведомственные учреждения)

Союз адвокатов

Список адвокатов, уполномоченных осуществлять адвокатскую деятельность, доступен на веб-сайте Союза адвокатов <http://www.avocatul.md/avocati-licentiat>

Сеть параюристов

Предоставляет первичную и упрощенную юридическую информацию www.parajurist.md

НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ**Ассоциация Keystone Human Services International Moldova (Keystone Moldova)**

ул. Св. Георге 20, МД-2001, мун. Кишинэу

Телефон: 0 22 929 411

Эл.почта: khsima@keystonehumanservices.org

Веб-сайт: www.keystonemoldova.md

Ассоциация женщин предпринимателей

ул. М. Садовяну 2, мун. Бэлць

Телефон/факс: 0 231 60895

Эл.почта: afabalti@yahoo.com

Ассоциация «Мотивация»

бул. Траян 23/1, МД-2060, мун. Кишинэу

Телефон: 0 22 661 393

Факс: 0 22 661 393

Эл.почта: office@motivation-md.org

Веб-сайт: www.motivatie.md

Ассоциация Promo-LEX

ул. Думитру Рышкану 11, каб. 41, МД-2024, мун. Кишинэу

Телефон: 0 22 450 024, 449 626

Факс: 0 22 450 024

Эл. почта: info@promolex.md

Веб-сайт: www.promolex.md

Общество глухих Республики Молдова

ул. Василе Александри 1, МД-2009, мун.

Кишинэу

Телефон: 0 22 729 925

Факс: 0 22 729 927

Эл.почта: deaf.moldova@gmail.com

Веб-сайт: www.as.md

Центр юридической помощи для людей с ограниченными возможностями (CAJPD)

ул. Пушкина 16, каб. 5, МД-2012, мун. Кишинэу

Телефон: 0 22 287 090

Эл.почта: info@advocacy.md

Веб-сайт: www.advocacy.md

Правовой центр адвокатов (CDA)

ул. Влайку Пыркэлаб 8, мун. Кишинэу

Телефон: 0 22 240 899

Факс: 0 22 240 898

Эл.почта: law-center@cda.md

Веб-сайт: <http://cda.md/>

Правовой центр женщин (CDF)

ул. Сфатул Цэрий 27, кабинет 4, МД-2012,
мун. Кишинэу
Телефон/факс: 0 22 237 306
Моб: 068 855 050
Веб-сайт: <http://cdf.md/>

Центр информирования в области прав человека (ЦИПЧ)

Адрес для корреспонденции: ПЯ-139, МД-2012, мун. Кишинэу
Телефон: 0 22 995 972
Мобильный: 0 69 731 765
Эл.почта: info@cido.org.md
Веб-сайт: <http://www.cido.org.md>

Центр информирования и документирования по правам ребенка в Молдове

ул. Еуджен Кока 15, МД-2008, мун. Кишинэу
Телефон/факс: 0 22 747 813, 716 598, 744 600
Эл. почта: ciddc@yahoo.com
Веб-сайт: www.childrights.md

Центр информации «ГЕНДЕРДОК-М»

ул. Валериу Купча 72/1, МД-2021, мун. Кишинэу
Телефон: 0 22 288 861, 288 863
Факс: 0 22 280 194
Эл.почта: info@gdm.md
Веб-сайт: www.gdm.md

Центр «La Strada»

Адрес для корреспонденции: ПЯ 259, МД-2012, мун. Кишинэу
Телефон: 0 22 234 906
Факс: 0 22 234 907
Эл.почта: office@lastrada.md
Веб-сайт: <http://www.lastrada.md/>

Горячая линия:

0 800 77777 (бесплатный звонок на территории Республики Молдова)
+ 373 22 233 309 (для звонков из-за границы)

Телефон доверия:

8008 8008 (бесплатный звонок на территории Республики Молдова)
+ 373 22 240 624 (для звонков из-за границы)

Телефон ребенка:

116111, бесплатная телефонная служба помощи детям (бесплатный звонок на территории Республики Молдова)

Национальный центр по предотвращению жестокого обращения с детьми (СНРАС)

ул. Каля Ешилор 61/2, МД-2069, мун. Кишинэу
Телефон: 0 22 758 806
Факс: 0 22 748 378
Эл.почта: office@cnpac.org.md,
ajutauncopil@cnpac.org.md
Веб-сайт: <http://cnpac.org.md/>

Национальный центр ромов

ул. Алексея Матеевича 109/1, каб. 306-307
Телефон: 0 22 227 099
Факс: 22 244667
Веб-сайт: www.roma.md

Центр «Партнерство для развития» (CPD)

ул. Армянская 13, МД-2012, мун. Кишинэу
Телефон/факс: 0 22 241 393
Телефон: 0 22 237 089; 207 158; 207 157
Эл.почта: cpd@progen.md
Веб-сайт: www.progen.md

Центр юридических ресурсов Молдовы (ЦЮРМ)

ул. Алексея Щусева 33, МД-2001, мун. Кишинэу
Телефон: 0 22 834 601
Факс: 0 22 834 602
Эл.почта: contact@crjm.org
Веб-сайт: www.crjm.org

Центр ресурсов неправительственных организаций по правам человека в Молдове (CReDO)

ул. Ал. Хаждеу 95А, мун. Кишинэу

Телефон: 0 22 212 816, 278 482

Эл.почта: ostaf@credo.md

Веб-сайт: www.credo.md

Телефон/факс: 0 22 210709

Эл.почта: nediscriminare@gmail.com

Веб-сайт: www.nediscriminare.md

Горячая линия по недискриминации, звонок бесплатный и конфиденциальный - 0-8003-8003

Институт по правам человека в Молдове (IDOM)

ул. М. Дософтей 95А, МД-2004, мун. Кишинэу

Телефон: 0 22 838 408

Факс: 0 22 244 911

Эл.почта: natalia.mardari@idom.md

Веб-сайт: www.idom.md

Национальный совет молодежи Молдовы (НСММ)

бул. Штефан чел Маре 126, подъезд 4, кв. 40,

МД-2012, мун. Кишинэу

Телефон: 0 22 235 175, 233 088

Мобильный: 0 69 579 191

Веб-сайт: www.cntm.md

Центр Сперанца

бул. Траян 12/2, кв. 2, мун. Кишинэу

Телефон/факс: 0 22 561 100, 568 185

Эл.почта: luciagavrilita@gmail.com

Веб-сайт: www.speranta.md

Институт общественных политик (ИОП)

ул. Пушкина 16/1, МД-2012, мун. Кишинэу

Телефон: 0 22 276 785, 276 786

Факс: 0 22 276 786

Эл.почта: ipp@ipp.md

Веб-сайт: www.ipp.md

Юридическая клиника Бэлць

ул. Пушкина 38, Государственный Университет

„А. Руссо“, блок 5, каб. 511, мун. Бэлць

Телефон/факс: 0 231 52 476

Эл.почта: clinicabalti@gmail.com

Веб-сайт: www.clinicajuridica.md

Общество слепых Молдовы

ул. Колумна 101, МД-2012, мун. Кишинэу

Телефон: 0 22 224 116, 22 222 789

Эл.почта: dcsom@mtc.md

Коалиция по недискриминации (КН)

ул. Измаил 54, каб. 6, МД-2005, мун. Кишинэу

Союз молодых ромов «ТЭРНЭ РОМ»

ул. Василе Александри 1, каб. 301, мун. Кишинэу

Телефон/факс: +373 22 208 965

Мобильный: 0 69 503 434

ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ В ОБЛАСТИ НЕДИСКРИМИНАЦИИ:**Новостной портал Discriminare Media**

Веб-сайт: <http://discriminare.md/>

Ассоциация независимой прессы (информационный бюллетень по антидискриминации)

Веб-сайт: <http://api.md/page/ro-buletin-informativ-anti-discriminare-270>

Центр юридических ресурсов Молдовы является неприбыльной неправительственной организацией, расположенной в Кишинэу, Республика Молдова. ЦЮРМ стремится к обеспечению качественного, быстрого и прозрачного правосудия, а также эффективного соблюдения гражданских и политических прав. При реализации этих задач ЦЮРМ совмещает деятельность по изучению политик с правозащитной деятельностью, которые осуществляются независимым и нейтральным образом.

Центр юридических ресурсов Молдовы

ул. А. Щусева 33,
MD-2001 Кишинэу,
Республика Молдова
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>