

MECANISME NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE DE PREVENIRE A FENOMENULUI DE DISCRIMINARE

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

This article provides an analysis of the national and international mechanisms for prevention of discrimination. It makes reference to the promotion of discrimination prevention policies. It also discusses issues concerning the prohibition of discrimination in the light of the European Convention for the Protection of fundamental rights and freedoms. International mechanisms created for human rights protection and the promotion of policies against discrimination are discussed. The article also mentions aspects of legal liability and categories of conflicts determined by diverse acts of discrimination.

44

Pentru a vorbi despre anumite măsuri de prevenire a fenomenului de discriminare, ar trebui să stabilim dacă în societatea în care trăim există sau nu un astfel de fenomen. La întrebarea "Există oare discriminare în Republica Moldova?", sondajele demonstrează că majoritatea respondenților (98%) au considerat că discriminarea există și doar 2% s-au abținut să dea un răspuns. Potrivit răspunsurilor, la propunerea de a descrie un fapt de discriminare care s-a întâmplat unor cunoștințe ce fac parte din grupuri mai specifice de persoane, cele mai numeroase acte de discriminare sînt comise pe criterii de rasă – 28%, un număr esențial de fapte de discriminare se comit pe criteriu de naționalitate – 16%, de statut social – 14%,

pe criteriu de sex – 12%. În opinia respondenților, faptele de discriminare se comit, de asemenea, pe motiv de vîrstă – 9% și de religie – 7%.¹

La aceeași întrebare (dacă există discriminare în România), datele statistice din această țară divizează răspunsul în domenii, precum: 1. *în ceea ce privește anunțurile de angajare, reiese că:* 26,16% din anunțuri conțin discriminări pe criteriu de gen; 13,45% impun limite nejustificate de vîrstă pentru anumite locuri de muncă; 34,33% cer experiență prealabilă a candidatului în condițiile în care pentru anumite locuri de muncă aceasta nu este necesară; 2. *aspectul de hărțuire sexuală:* 10% din populația țării apreciază că a fost supusă unei forme de hărțuire

sexuală minoră sau mai gravă și aproximativ 62% din aceste cazuri de hărțuire se desfășoară la locul de muncă; 3. aspectul legat de domeniul în care apare fenomenul de discriminare: 74% din respondenți consideră că discriminarea se întâmplă mai des la angajare și 54% consideră că se întâmplă la locul de muncă etc.²

Legislația internă și internațională interzice discriminarea, hărțuirea și victimizarea angajaților pe motive rasiale sau de origine etnică, handicap, vîrstă, orientare sexuală, religie sau convingeri. Toate companiile trebuie să încerce să elimine discriminarea care are loc pe baza oricăruia dintre aceste motive. Uneori companiile pot avea reguli sau sisteme ce generează efecte discriminatorii. Discriminarea poate fi explicită, dar uneori poate fi ascunsă și subtilă. Se poate observa în diverse situații, cum sînt și următoarele: femeile nu acced decît la anumite funcții, pe cînd bărbații le pot ocupa pe toate celelalte; grupurile etnice primesc doar anumite responsabilități și nu altele; persoanele cu disabilități sînt automat respinse, fără analizarea unor posibilități de amenajare pentru a îndeplini nevoile acestora la locul de muncă; o persoană care nu pare "potrivită" (de exemplu, din cauza religiei sale sau a orientării sexuale diferite), este privată de la obținerea postului pe care îl solicită; stereotipurile adresate grupurilor sociale și presupunerea unei performanțe scăzute, care, deși neafirmată, poate pătrunde într-o companie, creînd o atmosferă nefastă în privința competențelor unui individ etc. Uneori, acte de discriminare se pot produce prin acțiuni indirecte, cum ar fi: răspîndirea unor zvonuri false privind discreditarea unui alt angajat; utilizarea unor remarci ofensatoare și

defavorabile la adresa unor colegi; utilizarea unor aluzii sexuale la adresa unui coleg în prezența acestuia; utilizarea unor glume la adresa unor grupuri specifice de oameni etc.³

Proiectul Legii R.Moldova cu privire la prevenirea și combaterea discriminării nu prevede care sînt expres anumite modalități de combatere a fenomenului de discriminare, ci instituie și autorizează anumite autorități de stat cu funcții și atribuții în această privință. Capitolul trei al proiectului de lege reglementează cadrul instituțional. Astfel, reieșind din activitatea avocaților parlamentari, care este menită, în conformitate cu art.1 din Legea RM cu privire la avocații parlamentari⁴, să asigure garantarea respectării drepturilor și libertăților constituționale ale omului de către autoritățile publice centrale și locale, instituții, organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate, asociațiile obștești și persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile, s-a considerat oportun abilitarea acestora cu atribuții de protecție a persoanelor împotriva discriminării și asigurării șanselor egale. Constatarea existenței sau inexistenței actului de discriminare se inițiază de avocații parlamentari din propria inițiativă sau la cererea persoanei care consideră că a fost discriminată. În urma examinării plîngerilor, avocatul parlamentar va prezenta persoanei, împotriva căreia a fost depusă cererea, un aviz care va conține recomandări privind suprimarea faptelor discriminatorii și va înștiința despre aceasta persoana care a depus plîngerea. Reieșind din competența avocaților parlamentari, aceștia sînt în drept să înainteze în instanța de judecată o cerere în apărarea intereselor persoanei ce se consideră a fi victimă a discriminării; să intervină pe lângă organele

corespunzătoare cu un demers pentru intentarea unui proces disciplinar sau penal în privința persoanei cu funcții de răspundere care a comis fapte discriminatorii; să intențeze un proces administrativ împotriva persoanelor care au ignorat intenționat să îndeplinească sesizările și recomandările avocaților parlamentari, precum și imixtiunea în activitatea acestora cu scopul de a influența deciziile luate.

La aspectul promovării politicii în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, prin proiect se propune înstituirea unei comisii guvernamentale. În competența comisiei se dau următoarele atribuții: asigurarea elaborării și promovării politicii de protecție împotriva discriminării; inițierea propunerilor de promovare și amendare a legislației pentru implementarea și îmbunătățirea protecției împotriva discriminării; remiterea autorităților publice centrale și locale a obiecțiilor și propunerilor de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării etc. Cadrul instituțional stabilește și dreptul asociațiilor obștești de a exercita unele atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Astfel, acestea vor beneficia de următoarele competențe: să înainteze în instanțele judecătorești acțiuni privind protecția victimelor discriminării; să adreseze organelor competente propuneri privind tragerea la răspundere a persoanelor vinovate de săvârșirea faptelor discriminatorii; să solicite instanței de contencios administrativ competente anularea în tot sau în parte a actelor, emise de autoritățile publice, ce conțin prevederi discriminatorii; să acorde asistență consultativă victimelor discriminării etc. Această reglementare va acorda

posibilitatea societății civile de a se implica în eradicarea acestui flagel negativ.

Însă combaterea fenomenului de discriminare nu trebuie privit doar ca obligație a statului. Aceste acțiuni ar trebui incluse în atribuțiile tuturor angajatorilor de pretutindeni. Un pas important în concretizarea angajamentului la nivelul politicii antidiscriminatorii organizaționale constă în dezvoltarea unor principii și reguli concrete, generale și obligatorii de comportament nediscriminatoriu, ce vor fi cunoscute și practicate de angajați la locul de muncă. Aceste reguli pot fi asamblate într-un singur act cu denumire diferită: Cod de conduită, Regulament etc.

Odată aduse la cunoștința angajaților, prevederile lor devin obligatorii pentru aceștia și pentru angajator. Nerespectarea lor poate conduce la pornirea procedurii de sancționare disciplinară în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

Structura unui cod de conduită antidiscriminatorie ar putea fi compusă din mai multe capitole: 1. Partea introductivă (ce se preocupă de stabilirea unor principii generale, precum și de definirea unor termeni utilizați în Cod, ca: discriminare, hărțuire, victimizare etc.); 2. Domeniile de aplicare ale codului de conduită, cum ar fi, de exemplu, în relațiile de muncă și/sau în relațiile cu clienții; 3. Mecanismul de implementare a Codului: pentru a putea fi funcțional, un asemenea tip de document trebuie să includă o secțiune în care reglementează punerea în aplicare și supravegherea executării prevederilor acestuia. Cel mai important moment al prezentei secțiuni constă în stabilirea unei proceduri speciale prin care o persoană care se simte discriminată poate să invoce încălcarea codului – procedura de plângere. Aceasta poate fi integrată în procedura

generală de sancționare disciplinară sau poate genera o procedură specială – trebuind să se constituie o comisie pentru rezolvarea cazului respectiv. Este foarte important ca angajații care înaintează o procedură de plîngere să fie protejați împotriva victimizării. Această situație apare deseori cînd un angajat a făcut o plîngere în legătură cu pretensele forme de discriminare la care a fost supus. Numirea unei persoane sau a unui număr de persoane abilitate cu care să vină în sprijinul pretensei victime și să aibă o atitudine imparțială și obiectivă față de ambele părți, precum și folosirea unui instrument de sancționare poate reduce pericolul de apariție a fenomenului de victimizare.

Victimele discriminării se tem deseori de efectele negative pe care le pot suferi din cauza unei plîngeri privind faptele de discriminare. O astfel de frică devine justificată deoarece din experiență rezultă că cei care fac plîngeri își pierd postul în cadrul companiei sau sînt supuși unor presiuni din partea conducerii sau a colegilor. Și în această situație un comitet special sau o persoană abilitată ar avea un rol important.³

Adoptarea unei politici organizaționale, a unor reguli de conduită antidiscriminatorie, precum și aplicarea unui mecanism de sancționare a acțiunilor de discriminare nu va fi destul pentru a stopa fenomenul ca atare. Mai e nevoie de timp, dar și de acțiuni concrete de promovare a acestor valori în cadrul fiecărei societăți în parte, de socializarea și de informarea angajaților cu aceste reguli, promovarea unei atitudini de egalitate de șanse în practică și adoptarea unui comportament imparțial de către angajator însuși. Numai așa se va putea ajunge la un rezultat scontat.

Interzicerea discriminării văzută prin

prisma Convenției Europene pentru apărarea drepturilor și libertăților fundamentale. Art. 14 din Convenția Europeană conține un drept uman fundamental. Discriminarea, sub multiplele ei forme insidioase, ar putea fi descrisă drept unul dintre relele fundamentale care afectează societatea și care se află în centrul numeroaselor atrocități tangibile. Conform jurisprudenței CEDO, un reclamant trebuie să probeze că este supus unei diferențe de tratament față de alte persoane aflate într-o situație comparabilă în ceea ce privește capacitatea de a se bucura de unul din drepturile garantate prin Convenție, diferență care să nu poată fi justificată din punct de vedere obiectiv și rațional ținîndu-se cont de marja de apreciere aplicabilă."

Convenția Europeană pentru Drepturile Omului acordă protecție drepturilor indivizilor și nu grupurilor de indivizi. Aceasta se desprinde din însuși art. 14 care prevede că "exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de Convenție trebuie să fie asigurată, fara nici o deosebire, bazată pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine socială sau națională, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație. Deci, aceasta înseamnă că numai părțile directe afectate de încălcarea unuia sau a mai multora dintre drepturile protejate de Convenție pot să se adreseze organelor de la Strasbourg. Chiar și în așa-zisele cereri colective, fiecare membru al grupului trebuie să-și susțină încălcarea individuală a drepturilor sale.

Convenția Europeană nu prevede o obligație generală de discriminare. În schimb, protejarea oferită de art.14 este accesorie altor drepturi materiale enunțate

de Convenție. Astfel fiind spus, Comisia și Curtea au declarat că în cazul în care statul și-a îndeplinit obligațiile sale respectând unul dintre drepturile materiale în litigiu într-o anumită cauză, cu atât mai puțin el nu ar putea încălca acest drept însuși combinat cu art.14.⁷

Jurisprudența CEDO a încercat, de asemenea, să specifice că nu toate diferențele de tratament sînt relevante în intențiile art. 14. Examinarea în materie de discriminare nu posedă semnificație decît dacă reclamantul caută să se compare cu alte persoane, aflate într-o situație similară sau analoagă. Deși în conținutul art. 14 nu este prevăzută nici o excepție aplicabilă, el este interpretat de Curte ca încorporînd recunoașterea practică potrivit căreia nu orice diferență de tratament în privința posibilității ca o persoană să se bucure de drepturile și libertățile protejate poate fi interzisă. Evaluarea diferențelor de tratament este făcută în scopul depistării dacă acestea sînt justificate în mod obiectiv și rezonabil. Existența justificării trebuie evaluată în relațiile cu intențiile și efectele măsurii analizate, fiind avute în atenție principiile care prevalează, în mod normal, în societățile democratice. O diferență de tratament nu trebuie doar să urmărească un scop legitim, ci este necesar să existe o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul pe care se dorește a se realiza.⁸ Vom prezenta în cele ce urmează un caz din jurisprudența CEDO care va justifica cele lămurite mai sus. În cauza Van del Musselle contra Belgiei, un avocat stagiar a susținut că a fost mai puțin favorabil tratat decît începătorii din alte profesii, deoarece, contrar acestora, el a fost obligat să lucreze gratis prin prestarea unei reprezentări juridice neplătite, invocînd, astfel, art.4

(muncă forțată) combinat cu art. 14. Curtea a respins pretinsa încălcare de discriminare, motivînd că existau diferențe fundamentale între profesiile în cauză. Astfel, statul este îndreptățit să ceară o asemenea muncă din partea avocaților, deoarece nu numai avocații se află într-o situație diferită de cea a altor specialiști constrinși de asemenea obligații (dentiști, medici, judecători și alții).⁹

Domeniul de aplicare a art.14 cu art. 4 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Întrucît tema prezentei lucrări conține un studiu a două fenomene - munca forțată și discriminarea - vom încerca, în cele ce urmează, să stabilim legătura art. 14 anume cu art. 4 ce reglementează munca forțată și sclavia.

După cum spune jurisprudența CEDO, art. 4 din Convenție deseori dă prilej pentru invocarea discriminării. Vom menționa cîteva dintre astfel de cazuri: 1. Între persoanele ce refuză să-și satisfacă serviciul militar din motive de conștiință și persoanele ce-și satisfac serviciul militar normal. Nu reprezintă o discriminare, spune Curtea, faptul de a fixa pentru serviciul militar de alternativă o durată mai mare decît cea a serviciului militar pe care-l înlocuiește. 2. În tratamentul rezervat unor profesii reglementate ce dețin sarcini ce nu sînt acordate altora - de exemplu, aici am putea menționa interdicția stabilită de Codul Muncii al Republicii Moldova în art. 369, pentru anumite categorii de salariați de a participa la grevă. 3. Acordarea unor condiții de detenție diferite, de asemenea, dă prilej unor critici de tratamente discriminatorii. Astfel, Curtea a decis că nu este discriminatoriu ca să aibă condiții diferite de ale celorlalți deținuți: deținuții în vîrstă, deținuții juvenili și militarii puși în arest.¹⁰

De menționat că prin mecanisme internaționale înțelegem acele comisii, organe, comitete sau organizații internaționale create întru apărarea drepturilor omului la general, și pentru promovarea luptei împotriva discriminării, în special.

Dintre mecanismele internaționale create de Organizația Națiunilor Unite, putem menționa următoarele:

- *Comitetul pentru eliminarea discriminării rasiale*, constituit în temeiul Convenției internaționale privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, care are scopul de a examina rapoartele prezentate de către statele părți asupra măsurilor de ordin legislativ, judiciar și administrativ sau altele pe care le-au adoptat în termenele stabilite;

- *Comitetul pentru eliminarea discriminării față de femei*, constituit în temeiul Convenției asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei;

- *Comisia privind statutul femeii*, care este împuternicită să elaboreze studii, rapoarte și recomandări privind drepturile omului la general, și a celor legate de persoanele de sex feminin, în mod special. A jucat un rol important în inițierea unor programe ale Organizației Națiunilor Unite privind eradicarea discriminării pe criteriu de sex, precum și a ajutat în crearea celor mai importante reglementări internaționale privind protecția drepturilor femeilor;

- *UNESCO – Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură*, scopul căreia este de a contribui la pacea și securitatea lumii prin colaborarea între națiuni în educație, știință, cultură și comunicații, pentru a se reuși stabilirea unui respect universal față de justiție, pentru corectitudinea justiției și pentru drepturile

și fundamentele omului liber, indiferent de rasă, sex, limbă sau religie, după Carta Națiunilor Unite.¹¹ Printre documentele proiectate de prezenta organizație în vederea eradicării fenomenului de discriminare sînt: Convenția privind discriminarea în educație, adoptată în 1960; Declarația cu privire la rasă și prejudecăți rasiale din 1978 și Declarația principiilor de toleranță din 1995;

- *Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru drepturile omului*, care promovează un program special întru identificarea și explicarea problemelor și dificultăților care apar la momentul de față în lume în ceea ce privește respectarea drepturilor omului, precum și acționează ca un punct principal în educația, informarea publică și activitățile juridice ale sistemului organizației Națiunilor Unite. Judecînd după faptul că toate guvernele statelor lumii au obligațiunea de a proteja drepturile umane, el are rolul de a acorda asistență autorităților în acest sens, în scopul aducerii legislației statelor la standardele internaționale și a executării conforme a acestora.¹²

Dintre mecanismele europene menite să lupte împotriva fenomenului de discriminare, în multiplele sale forme, putem menționa:

1. *Comisia europeană împotriva rasismului și intolleranței (ECRI)* este un organism al Consiliului Europei, monitorizează aceste probleme în cazul fiecărei țări membre din cele 47 și propune măsuri concrete pentru îmbunătățirea situației.

2. *Oficiul pentru instituții democratice și drepturile omului (ODIHR)* își desfășoară activitatea în spațiul OSCE în domenii ce țin de monitorizări electorale, dezvoltarea democratică a statelor, drepturile omului, nediscriminarea și statul

de drept.¹³ În ceea ce privește non-discriminarea, ODIHR oferă un suport statelor participante în implementarea angajamentelor OSCE și în fortificarea reacției lor față de crimele de ură, în cazurile de rasism, xenofobie, antisemitism și alte forme de intoleranță.¹⁴

3. *Înaltul Comisar pentru Minoritățile Naționale creat de OSCE* funcționează în calitate de instrument al diplomației preventive: el identifică și măsurile necesare detensionării unor situații conflictuale generate de probleme interetnice, care pot pune în pericol pacea, stabilitatea unor subregiuni sau a unor state membre ale organizației.¹⁵

Sanționarea fenomenului de discriminare. În contextul prevederilor constituționale referitoare la egalitatea de tratament a persoanelor, Codul Muncii, în concordanță cu normele internaționale în această materie, așa cum am arătat mai sus, a ridicat la rang de principiu egalitatea de tratament față de toți salariații și angajatorii și, în acest context, prohibirea discriminării în sfera relațiilor de muncă.¹⁶

Sanționarea actelor de discriminare săvârșite la încheierea sau pe parcursul executării contractului individual sau a celui colectiv de muncă se realizează prin următoarele modalități: a) răspunderea disciplinară; b) răspunderea materială; c) răspunderea penală/contravențională.

Primele două categorii sunt caracteristice pentru raporturile de dreptul muncii fiind aplicabile și pentru alte încălcări săvârșite de către angajatori sau salariați. De altfel, aceste două tipuri de sancționare sunt expres explicate în Codul Muncii al Republicii Moldova. Pentru ultimul tip de răspundere sunt necesare mai multe condiții de calificare prevăzute de legislația penală și contravențională. Astfel, vom încerca să descriem fiecare dintre aceste tipuri de

sancționări pentru a înțelege esența acestora. 1) *Răspunderea disciplinară.* Salariații vinovați de săvârșirea unui act discriminatoriu față de salariați sau față de un grup de salariați este pasibil să răspundă disciplinar în conformitate cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova. Deci, potrivit art. 206, tipurile de sancționare disciplinară a salariaților sunt: avertismentul, mustrarea, mustrarea aspră, concedierea. Procedura de tragere la răspundere disciplinară este stabilită în art. 208, fiind necesară o explicație din partea salariatului vinovat, iar în cazul în care salariatul refuză în darea unei explicații, încheierea unui proces – verbal semnat de reprezentanții ambelor părți. Sancțiunea disciplinară se acordă salariatului prin intermediul unui ordin, în care trebuie să fie consemnate în mod obligatoriu următoarele aspecte: temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; termenul în care sancțiunea poate fi contestată și organul în care sancțiunea poate fi contestată. Este important de menționat că nu este necesar ca discriminarea ca atare să fie menționată expres în Regulamentele interne ale unităților pentru a putea fi calificată ca faptă pasibilă de răspundere disciplinară, întrucât art. 8 din Codul Muncii stabilește o interdicție generală privitor la orice tip de discriminare în cadrul raporturilor de muncă. 2) *Răspunderea materială.* În cazul în care salariatului discriminat de către angajator i s-a produs și un prejudiciu material, va putea fi antrenată răspunderea materială a angajatorului. Art. 329 din Codul Muncii prevede expres că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci,

dacă Codul sau alte acte normative nu prevăd altfel. Deci, care ar putea fi cazurile în practică, când printr-un act de discriminare se poate cauza un prejudiciu material salariatului? De exemplu, refuzul în angajarea unui salariat folosindu-se ca scuză de un oarecare criteriu de discriminare, poate reprezenta o privare ilegală de dreptul legal la muncă, luându-se în considerație interdicția absolută de discriminare stabilită în art. 8 din Codul Muncii, de altfel, această acțiune a angajatorului îi cauzează o daună materială potențialului salariat, cu toate că vorbim aici despre un venit ratat. Un alt exemplu ar fi situația în care pentru același tip de muncă, salariații sînt remunerați diferit, din considerentul că sînt de sexe diferite. Și în acest caz putem spune că salariatului discriminat i se cauzează un prejudiciu material în cuantumul diferențelor de salarii stabilite de angajator. Art. 330 din Codul Muncii stabilește totuși expres care sînt cazurile în care angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, acestea fiind următoarele: refuzul neîntemeiat de angajare (aici ne referim la primul exemplu menționat mai sus); eliberarea ilegală din serviciu sau transferul ilegal la o altă muncă; staționare a unității; din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului; reținerea eliberării carnetului de muncă; reținerea plății salariului; reținerea tuturor plăților sau a unora dintre ele în caz de eliberare din serviciu; răspîndirea prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat; neîndeplinirea în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci. Aceste

acțiuni ale angajatorului pot fi urmate și de un act de discriminare. Modalitatea de examinare a litigiilor privind repararea prejudiciului material este prevăzută în art.332. Astfel, salariatul trebuie să prezinte angajatorului o cerere privind repararea prejudiciului material produs. Angajatorul este obligat să înregistreze această cerere și să emită ordin, în termen de 10 zile, cu decizia luată privind acest aspect. În cazul în care salariatul nu este de acord cu decizia angajatorului sau ordinul nu a fost emis în termenul menționat, el este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată competentă.

3. *Răspunderea penală a faptelor de discriminare.* Putem menționa trei componente de infracțiuni care se atribuie direct sau indirect la discriminare și anume: art. 135 "Genocidul", art. 176 "Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor" și art. 346 "Acțiunile intenționate îndreptate spre aștarea vrajbei sau dezbinării naționale, rasiale sau religioase". Vom încerca să înțelegem esența fiecăreia dintre aceste fapte în parte. 1. Genocidul reprezintă negarea dreptului la existență nu a unor indivizi luați în particular, ci a unor grupuri umane întregi. Pe calea incriminării faptei de genocid, a fost stabilită răspunderea penală pentru faptele care urmăresc distrugerea de popoare și națiuni. Această infracțiune este un răspuns la multiplele fapte de exterminări masive ale unor popoare sau colectivități de oameni care au avut loc în sec. XX.¹⁹ Deci, genocidul reprezintă, după parerea noastră, o formă agravantă de discriminare multiplă. Definiția fenomenului de genocid este stabilită expres de legiuitor în cadrul art. 135 din Codul Penal al Republicii Moldova, aceasta fiind acțiunea de săvîrșire, în scopul de a nimici în totalitate sau în parte un grup

național, etnic, rasial sau religios, a vreuneia din următoarele fapte: omorîrea membrilor acestui grup; atingerea gravă a integrității fizice sau mintale a membrilor grupului; luarea de măsuri pentru scăderea natalității în sinul grupului; traficul copiilor ce țin de grupul respectiv; supunerea intenționată a grupului la condiții de existență care conduc la exterminarea lui fizică totală sau parțială. Această infracțiune este calificată de Cod ca fiind o infracțiune deosebit de gravă, fiind pedepsită cu închisoarea de la 16 la 25 de ani sau cu detenție pe viață.

2. Art. 176 din Codul Penal al RM prevede răspunderea penală pentru încălcarea drepturilor și libertăților cetățenilor, garantate prin Constituție și prin alte legi, în funcție de sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație. Încălcarea drepturilor și libertăților cetățenilor, garantate prin Constituție și alte legi, poate avea o formă activă sau una pasivă. În cazul forme active, fapta prejudiciabilă se exprimă în acțiune și anume - în crearea unor piedici pentru realizarea egalității în drepturi a cetățenilor. În cazul forme pasive, fapta prejudiciabilă se exprimă în inacțiune, cînd victimei nu i se oferă posibilitatea să-și realizeze drepturile în mod egal cu ceilalți, deși făptuitorul putea și trebuia să îi ofere această posibilitate.¹⁸ Trebuie de menționat că Codul Penal prevede ca o condiție obligatorie de calificare a unei fapte potrivit art.176 existența unor daune în proporții considerabile. Conform art.126 din Codul Penal, caracterul considerabil sau esențial al daunei cauzate se stabilește luîndu-se în considerare valoarea, cantitatea și însemnătatea bunurilor pentru victimă,

starea materială și venitul acesteia, existența persoanelor întreținute, alte circumstanțe care influențează esențial asupra stării materiale a victimei, iar în cazul prejudicierii drepturilor și intereselor ocrotite de lege - gradul lezării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Această infracțiune este considerată ca fiind una ușoară, fiind pedepsită cu amendă în mărime de la 300 la 600 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore sau cu închisoare de pînă la 3 ani.

3. Articolul 346 din Codul Penal incriminează acțiunile intenționate, îndemnurile publice, inclusiv prin intermediul mass-media, scrise și electronice, îndreptate spre ațitarea războiului sau dezbinării naționale, rasiale sau religioase, spre înjosirea onoarei și demnității naționale, precum și limitarea, directă sau indirectă, a drepturilor ori stabilirea de avantaje, directe sau indirecte, cetățenilor în funcție de apartenența lor națională, rasială sau religioasă. Deci, putem spune că baza acestei fapte, complexe după conținut, este nerespectarea prevederilor art. 16 din Constituție, care proclamă egalitatea între cetățeni, menționînd că toți cetățenii Republicii Moldova sînt egali în fața legii, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială. Pentru calificarea în această componentă de infracțiune, fapta trebuie să îndeplinească următoarele reguli: să fie săvîrșită în public și să conștie din una sau mai multe acțiuni enumerate în articol.

Această infracțiune este considerată a fi una ușoară, fiind pedepsită cu amendă în mărime de pînă la 250 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 180 la 240 de

ore, sau cu închisoare de pînă la 3 ani.

Cu toate că observăm că legiuitorul moldovean a prevăzut în cadrul legii penale anumite componente de infracțiune care incriminează fenomenul de discriminare, aceste articole au fost aplicate, pînă la momentul actual, foarte rar. Acest fapt se datorează nu lipsei unor astfel de cazuri, cît incapacității și nedorinței autorităților statale de a intenta dosare de acest gen. În anul 2004, în Republica Moldova au fost înregistrate trei infracțiuni incriminate de art. 176 din Codul Penal, toate trei vizînd violarea de către autoritățile transnistrene a dreptului copiilor de acces la educație în limba maternă, prin închiderea școlilor ca predare în limba română cu grafia latină.¹⁹

În ceea ce privește răspunderea contravențională, nici Codul Contravențional²⁰ și nici Codul vechi cu privire la contravențiile administrative²¹ nu prevăd o contravenție generală care să sancționeze fapta de discriminare. Totuși putem depista anumite articole care prevăd într-o anumită măsură discriminarea, dar care se referă la raporturi juridice specifice, ca art. 54 din Codul Contravențional, care se referă la încălcarea legislației cu privire la cultele religioase sau art. 67 care se referă la încălcarea legislației privind întrunirile.

Categorii de conflicte determinate de acte de discriminare. În ipoteza în care salariatul consideră că angajatorul a săvîrșit un act de discriminare asupra sa, se naște un conflict individual de muncă. Jurisdicția individuală este prevăzută în art. 354–356 din Codul Muncii. Salariatul care se consideră lezat în drepturi și întrunește condițiile stabilite în art. 354, care stabilește expres care sînt tipurile de litigii individuale, nu este obligat să respecte o oarecare

procedură prealabilă, cum este în cazul litigiilor colective, ci este în drept să înainteze o cerere în instanța de judecată competentă. Conform art. 355, instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de, cel mult, 30 de zile lucrătoare și va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de Procedură Civilă.

Actele discriminatorii pot să aibă și caracter colectiv, putînd fi săvîrșite asupra unor persoane care fac parte din aceeași profesie/ocupație; fac parte dintr-un anumit sindicat. Actele de discriminare colectivă pot să vizeze: fie neluarea în considerare a unor interese ale unui grup profesional la negocierea contractelor colective de muncă; fie neacordarea sau încălcarea unor drepturi tot ale unui anumit grup de salariați.²²

Soluționarea conflictelor colective se desfășoară în conformitate cu regulile stabilite în art. 357–361 din Codul Muncii. Deci, în primul rînd, salariați care consideră că sînt lezați într-un anumit drept, sînt în drept să adreseze angajatorului său revendicările la care aspiră, în formă scrisă. Angajatorul, la rîndul său, este obligat să primească aceste revendicări, să le înregistreze și să răspundă în termen de 5 zile lucrătoare de la înregistrare. În cazul în care răspunsul nu-i satisface pe salariați, are loc procedura de conciliere, prevăzută în art. 359, care constă dintr-o reunire a părților conflictului în vederea ajungerii la un consens. Și numai în cazul în care comisia de conciliere nu ajunge la nici o înțelegere asupra revendicărilor înaintate de salariați, aceștia din urmă pot înainta o cerere pentru soluționarea cauzei în instanța de judecată competentă.

BIBLIOGRAFIE

¹ Teodor Cîmaț, "Teoria și practica eliminării formelor de discriminare în condițiile constituționalismului contemporan din Republica Moldova", Chișinău, 2009. - Pag. 154.

² Iustina Ionescu, "Combaterea discriminării la locul de muncă. Ghid de bune practici pentru companii", Centrul de Resurse Juridice, București, 2007. - Pag. 8 - 9.

³ www.stop-discrimination.info

⁴ Legea Republicii Moldova nr. 1349 din 17.10.1997, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 82-83 din 11.12.1997.

⁵ Iustina Ionescu, "Combaterea discriminării la locul de muncă. Ghid de bune practici pentru companii", Centrul de Resurse Umane, București, 2007.

⁶ Karen Reid, "Ghidul specialistului în Convenția Europeană", Ed. Cartier Juridic, Chișinău, 2005. - Pag. 300-301.

⁷ Donna Gornien, "Ghid al Convenției Europene pentru drepturile omului", Tipografia Centrală, Chișinău, 2002. - Pag. 117.

⁸ Karen Reid, "Ghidul specialistului în Convenția Europeană", Ed. Cartier Juridic, Chișinău, 2005. - Pag. 304.

⁹ Teodor Cîmaț, "Teoria și practica eliminării formelor de discriminare în condițiile constituționalismului contemporan din Republica Moldova", Chișinău, 2009. - Pag. 131.

¹⁰ Jean Loup Charrier, Andrei Chiriac, "Codul Convenției Europene a drepturilor omului", Editura Lexis - Nexis, București, 2005. - Pag. 469.

¹¹ www.wikipedia.org

¹² www.ohchr.org

¹³ www.osce.org/odihr

¹⁴ Teodor Cîmaț, "Teoria și practica eliminării formelor de discriminare în condițiile constituționalismului contemporan din Republica Moldova", Chișinău, 2009. - Pag. 143.

¹⁵ Teodor Cîmaț, "Teoria și practica eliminării formelor de discriminare în condițiile constituționalismului contemporan din Republica Moldova", Chișinău, 2009. - Pag. 144.

¹⁶ Ion Traian Ștefănescu, "Tratat de Dreptul Muncii. Volumul II, ed. Lumina Lex, București, 2003. - Pag. 11.

¹⁷ Sergiu Brînză, Xenofon Ulianovschi, Vitalie Stati, Ion Țurcanu, Vladimir Grosu, "Drept Penal". Volumul II, Ed. Cartier Juridic, Chișinău, 2005. - Pag. 29.

¹⁸ Ibidem. - Pag. 184.

¹⁹ Teodor Cîmaț, "Teoria și practica eliminării formelor de discriminare în condițiile constituționalismului contemporan din Republica Moldova", Chișinău, 2009. - Pag. 148.

²⁰ Codul Contravențional, adoptat prin Legea Republicii Moldova nr. 218 din 16.01.2009, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6 din 31.05.2009.

²¹ Codul cu privire la contravențiile administrative, adoptat prin Legea din 29.03.1985, publicat în Veștile, la data de 29.04.1985.

²² Ion Traian Ștefănescu, "Tratat de Dreptul Muncii". Volumul II, ed. Lumina Lex, București, 2003. - Pag. 27.

Prezentat: 26 mai 2010.

Recenzent: Nicolae SADOVEI, doctor în drept, conferențiar universitar.

E-mail: alionushka 86@mail.ru