EXCLUDEREA DISCRIMINĂRII LA ANGAJARE A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

THE EXCLUSION OF DISCRIMINATION WHILE EMPLOYING PERSONS WITH DISABILITIES

Gheorghe BOSÎI,
doctorand
Universitatea de Stat din Moldova

Abstract

The employment of the persons with disabilities represents an up-to-date aspiration for society. This fact will allow the fulfilment of the dreams of the disabled persons; will enhance their implication and social utility as well as the creation of premises for a decent life full of dignity. The real social inclusion depends on the efforts made by the society in order to enable equal chances to the persons with disabilities in the personal affirmation.

***Key-words**: disability, work, equality, discrimination, adaptation, authority, subvention.*

Conceptul de egalitate.

Demnitatea, drepturile și libertățile fundamentale ale omului sunt valori supreme, care potrivit art. 1 din Constituția Republicii Moldova sunt garantate și apărate. Pentru realizarea efectivă și practică a drepturilor omului sunt necesare de întreprins măsuri practice din partea autorităților publice.

O precondiție pentru realizarea drepturilor omului, la fel unul din principiile unei societăți democratice o constituie principiul egalității tuturor persoanelor în fața legii și a autorității publice. Avem consfințit acest deziderat în art. 16 din Constituția Republicii Moldova în virtutea căruia „*Toţicetăţenii Republicii*

Moldova sînt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără deosebire de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenenţă politică, avere sau de origine socială".

Noțiunea de egalitate este esențială pentru protecția drepturilor, astfel încît în Declarația Universală a Drepturilor Omului are stabilită în preambul „*recunoaşterea demnităţii inerente tuturor membrilor familiei umane şi a drepturilor lor egale şi inalienabile constituie fundamentul libertăţii, dreptăţii şi păcii în lume."*

Noțiunea dizabilității.

Persoanele cu dizabilități reprezintă un grup al populației numeros pentru care este importantă recunoașterea și realizarea în practică a drepturilor individuale – precondiție a respectării demnității personale. Numărul estimat al persoanelor cu dizabilității în Republica Moldova este de 176,1 mii persoane, inclusiv 10,6 mii copii cu vîrsta între 0-17 ani. Persoanele cu dizabilități reprezintă 6,6 % din populația totală a țării cu reședința obișnuită, copiii cu dizabilități constituie 1,8 % din numărul de copii cu reședință obișnuită din republica Moldova.**[1]**

Conform dicționarului explicativ al limbii române **dizabilitatea** reprezintă starea fizică, psihică sau mintală, care limitează o persoană în deplasare, activitate, receptare; handicap. – din engl. **disability.**[**2**]

În ceea ce privește noțiunea dizabilității au existat mai multe abordări pe parcursul evoluției istorice. Dintre acestea vom aminti de ***modelul medical***, potrivit căruia problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități nu sunt altceva decît consecințe directe ale deficiențelor lor specifice fizice. [**3 p.11**]

Modelul social a dus la o schimbare de accente concetrînd atenția nu asupra limitărilor fizice ale anumitor indivizi, dar asupra modului în care mediul fizic și societatea impun serii de constrîngeri anumitor grupuri sau categorii de persoane. În consecință, ajustarea care reprezintă obiectivul esențial al modelului individual devine o problemă a societății: în ce măsură aceasta este dispusă să-și ajusteze așteptările și pattern-urile de

comportament pentru a îndepărta obstacolele cu care se confruntă persoanele cu deficiențe. [4**p. 351**]

Cadrul normativ național definește *persoana cu dizabilități* – persoana cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngrădi participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane. [**5**] La rîndul său Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități definește persoanele cu dizabilități: „persoanele care au deficienţe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale, de lungă durată care, în interacţiune cu diverse obstacole pot îngrădi participarea lor deplină şi efectivă la viaţa socială, condiţii de egalitate cu ceilalţi.” [**6]**

Pornind de la noțiunea dizabilității stabilită în actele internaționale în primul rînd, stabilim o schimbare conceptuală nouă în ceea ce ține de realizarea drepturilor fundamentale ale persoanelor cu dizabilități. Deși este dificil de perceput, dizabilitatea reprezintă o interacțiune defectuoasă a persoanelor care au o deficiență de ordin fizic, senzorial sau mintal etc, care în interacțiune cu barierele fizice sau de atitudine din societate nu permite să se bucure de aceleași drepturi sociale ca și ceilalți membri ai societății.

Asigurarea dreptului la muncă pentru persoanele cu dizabilități.

Reieșind din reglementările internaționale și naționale ce reglementează statutul persoanelor cu dizabilități vom vedea că CDPD recunoaște pentru persoanele cu dizabilități aceleași drepturi și libertăți ca pentru ceilalți membri ai societății iar discriminarea în temeiul dizabilității este o încălcare a demnității și valorilor inerente ale omului. Pornind de la acest deziderat Convenția stabilește premise reale și instrumente practice pentru protejarea și recunoașterea drepturilor persoanelor cu dizabilități pentru a contribui semnificativ la redresarea dezavantajului social profund al acestora, pentru a promova participarea în domeniile civil, politic, economic pentru a reduce sărăcia în care se află persoanele cu dizabilități [**7].** Inegalitățile existente și

multitudinea de bariere cu care se confruntă persoanele cu dizabilitățiau determinat apariția noțiunilor de discriminare și combaterea acestui fenomen. Persoanele cu dizabilități reprezintă grupul populației, care în mod frecvent se confruntă cu probleme de inegalitate în diverse domenii. Una din cele mai întîlnite probleme este discriminarea persoanelor cu dizabilități în toate sferele vieții sociale. Potrivit sondajului sociologic Percepțiile populației din Republica Moldova privind fenomenul discriminării, persoanele cu dizabilități sunt cel mai frecvent discriminate în procesul de angajare în cîmpul muncii, la locul de muncă și în instituțiile medicale [**8p. 43**].

Pentru a exclude fenomenul discriminării angajării în muncă a persoanelor cu dizabilități urmează să înțelegem mecanismele normative și instituționale menite de a asigura egalitatea și obținerea unui loc de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Principalele instrumente normative care asigură asigurarea dreptului la muncă pentru persoanele cu dizabilități sunt Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități și **Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.**

Astfel potrivit art. 27 din Convenție dreptul persoanelor cu dizabilităţi la muncă este recunoscut în condiţii de egalitate cu ceilalţi, acest fapt incluzând dreptul la oportunitatea de a-şi câştiga existenţa prin exercitarea unei activităţi liber alese sau acceptate pe piaţa muncii, şi un mediu de lucru care este deschis, incluziv şi accesibil pentru persoanele cu dizabilităţi. Realizarea dreptului la munca, cuprinde următoarele acțiuni care trebuie să le întreprindă instituțiile publice:

(a) Interzicerea discriminării pe criteriu de dizabilitate referitoare la toate aspectele şi formele de angajare, inclusiv la condiţiile de recrutare, angajare şi menţinere în muncă, la progresul în carieră şi condiţii sănătoase şi sigure de muncă;

(b) Protejarea drepturilor persoanelor cu dizabilităţi, în condiţii de egalitate cu ceilalţi, la condiţii corecte şi favorabile de muncă, inclusiv al oportunităţilor egale şi remunerare egală

pentru muncă egală, condiţii de muncă sănătoase şi sigure, inclusiv protecţie împotriva hărţuirii şi soluţionarea plîngerilor;

(c) Asigurarea că persoanele cu dizabilităţi sunt capabile să-şi exercite dreptul la muncă şi drepturile sindicale în condiţii de egalitate cu ceilalţi;

(d) Accesul efectiv la programele generale de orientare tehnică şi vocaţională, la servicii de plasament şi formare profesională continuă;

(e) Promovarea oportunităţi de angajare şi de progres în carieră pentru persoanele cu dizabilităţi, pe piaţa muncii şi asistenţă în căutarea, obţinerea şi menţinerea şi revenirea la locul de muncă.

(g) Angajarea persoanelor cu dizabilităţi în sectorul public;

(h) Promovarea angajării persoanelor cu dizabilităţi în sectorul privat prin politici şi măsuri corespunzătoare, care să includă programe de acţiune pozitive, stimulente şi alte măsuri;

(i) Asigurarea oferirii unor adaptări rezonabile persoanelor cu dizabilităţi, la locul de muncă;

(k) Promovarea reabilitării avocaţionale şi profesionale, menţinerea locului de muncă şi programe de reintegrare profesională pentru persoanele cu dizabilităţi **[9].**

În contextul implementării Convenției, Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități reglementează angajarea la muncă a persoanelor cu dizabilități în cîteva modalități:

a) la întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite;

b) la domiciliu;

c) la întreprinderi specializate.

Prima modalitate presupune faptul că persoanele cu dizabilități vor lucra în condiții egale cu ceilalți salariați. În cazul în care va fi necesar, unitatea respectivă trebuie să asigure adaptarea rezonabilă a locului de muncă [**10p. 42**].

A doua modalitate ce ține de munca la domiciliu presupune stabilirea tuturor condițiilor ce țin de munca prestată, specificul

acesteia, clauzele ce țin de modalitatea de livrare a materiilor prime, producției sau serviciilor efectuate, condițiile ce țin de securitatea și sănătatea în muncă în condițiile respectării prevederilor Codului Muncii. Munca la domiciliu este o alternativă bună, însă aceasta limitează socializarea tête-a-tête a salariatului cu colegii de muncă, ceea ce împiedică, într-o anumită măsură, implicarea efectivă în comunitate [**11p. 42**].

Angajarea în întreprinderile specializate ale asociațiilor persoanelor cu dizabilități reprezintă o formă de încadrare în cîmpul muncii care nu corespunde unor practici incluzive, ci mai mult promovează segregațiunea. Acest fapt vine în contextul în care întreprinderile date angajează în special persoane cu dizabilități.

Pentru a asigura integrarea în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilităţi, angajatorii întreprind următoarele măsuri specifice:

a) adaptarea rezonabilă la locul de muncă;

b) proiectarea şi adaptarea locurilor de muncă astfel încît acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilităţi;

c) furnizarea de noi tehnologii şi dispozitive de asistenţă, de instrumente şi echipamente care să permită persoanelor cu dizabilităţi obţinerea şi menţinerea locului de muncă;

d) furnizarea de instruiri şi a sprijinului adecvat pentru aceste persoane [12].

Toate aceste măsuri urmează să faciliteze angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități și să ofere stabilitate și siguranță a locului de muncă ocupat.

Responsabilă de găsirea unui loc de muncă pentru persoanele cu dizabilități este Agenția națională de Ocupare a Forței de Muncă.

De asemenea legislația națională a Republicii Moldova prevede un șir de garanții pozitive necesare angajării în muncă a persoanelor cu dizabilități și menținerii locului de muncă obținut.

Codul Muncii prevede următoarele garanții ce țin de munca persoanelor cu dizabilități:

a. Interzicerea aplicării perioadei de probă la încheierea contractului de muncă cu persoane cu dizabilități (art. 62 lit. f) Codul Muncii);

b. Suspendarea contractului individual de muncă în legătură cu stabilirea pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale (art. 76 lit. m) Codul Muncii);

c. Durata redusă a timpului de muncă pentru persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate (dacă aceştia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabileşte o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămînă, fără diminuarea drepturilor salariale (art. 96 alin. (4) Codul Muncii);

d. Pentru persoanele cu dizabilităţi severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilităţi mai mari, se stabileşte un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilităţi accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice (art. 39 din Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități).

Măsurile pozitive prevăzute de legislație vin să egaleze șansele de angajare și de menținere a unui loc de muncă pentru persoanele cu dizabilități - măsuri necesare accelerării și obținerii egalității de facto a persoanelor cu dizabilități. În acest context, art. 5 din Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități menționează că nu constituie discriminare măsurile respective.

Combaterea discriminării în procesul de angajare a persoanelor cu dizabilități

În contextul eliminării practicilor negative de angajare în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, a existenței diferitor stereotipuri legate de capacitățile și posibilitățile angajării acestora,Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități avansează reforma legală a dizabilității implicînd direct persoanele cu dizabilități și folosind cadrul drepturilor omului. Mesajul de bază este acela că persoanele cu dizabilități

nu ar trebui privite ca „obiecte" de administrat, ci „subiecți" ce merită respect egal și respectarea drepturilor omului. Instrumentele legale interzic orice tip de discriminare, inclusiv în ceea ce ține de angajarea în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. Discriminare pe criteriu de dizabilitate" potrivit art. 2 din Convenție înseamnă orice deosebire, excludere sau restricție făcută pe criteriu de dizabilitate, care are ca scop sau efect diminuarea sau anularea recunoașterii sau exercitării, în egală măsură ceilalți a drepturilor omului şilibertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau oricare alt domeniu. Termenul include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul acomodării rezonabile.

"**Acomodarea rezonabilă**" reprezintă modificarea sau ajustarea necesară şi corespunzătoare, fără a impune o povară exagerată, atunci când acestea sunt necesare pentru a garanta persoanelor cu dizabilități, beneficierea şi exercitarea drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului în egală măsură cu ceilalţi. În contextul acomodării rezonabile a unui loc de muncă se va ține cont de necesitățile individuale a unui angajat cu dizabilități, ținînd cont și de necesitatea respectării normelor de securitate și sănătate în muncă. Astfel în dependență de tipul de dizabilitate vor fi întreprinse de angajatori măsuri de acomodare a posturilor de muncă cum ar fi amenajarea unor rampe de acces spre locul de muncă, căi de acces accesibile, asigurarea unei iluminări suplimentare sau a unor aparate de mărit – lupe, ochelari speciali, sau asigurarea unor programe informaționale care ar facilita activitatea, și nu în ultimul rînd amenajarea unor puncte sanitare accesibile persoanelor cu dizabilități.

Printre măsurile de combatere a inegalităților de șanse la angajare în muncă a persoanelor cu dizabilități avem obligația impusă de art. 34 alin. (4) din Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, conform căreia „angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați şi mai mult, creează sau rezervează locuri de muncă şi angajează în muncă persoane

cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați.

Totodată, angajatorii sunt obligați să asigure evidența cererilor ale persoanelor cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate în muncă într-un registru separat de strictă evidență, care va conține înscrisuri privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile.

Deși avem instituită cota obligatorie de instituire a locurilor de muncă pentru angajatorii cu un număr de salariați mai mare de angajați în realitate reglementarea respectivă nu este respectată nici de instituțiile sectorului public. Astfel conform Studiului „Respectarea cotei obligatorii de angajare a persoanelor cu dizabilități de către autoritățile administrației publice centrale", efectuat în anul 2019 de Asociația Obștească Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, din cele 24 autorități subordonate direct Guvernului Republicii Moldova cota de 5 % este respectată doar de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și de Casa Națională de Asigurări Sociale. Astfel, în medie, cota de angajare a persoanelor cu dizabilități în instituțiile administrației publice centrale în prezent constituie 2,48 %. Angajatorii nu respectă obligația de a informa AOFM despre locurile de muncă create sau rezervate pentru persoanele cu dizabilități. Până în prezent, nici o instituție a administrației publice centrale nu a fost sancționată pentru nerespectarea prevederilor art.34 al Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. . [**13**]

Obligațiile pozitive inerente angajatorilor rămîn a fi un ideal, dat fiind că nu există o deschidere a mediului de afaceri, ori a sectorului public de a angaja persoane cu dizabilități. De asemenea nu există un mecanism de control și de sancționare în ceea ce privește nerespectarea cotei obligatorii de angajare a persoanelor cu dizabilități.

În sensul promovării angajării persoanelor cu dizabilități sunt de apreciat măsurile de încurajare a angajatorilor care vor crea locuri de muncă pentru persoane cu dizabilități, prevăzute în Legea nr. 105 din 14 iunie 2018 cu privire la promovarea ocupării

forței de muncă și asigurarea de șomaj. Astfel sunt prevăzute două măsuri stimulatorii ce vor încuraja angajatorii să angajeze persoane cu dizabilități:

1. Achitarea a 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer persoană cu dizabilități angajat – art. 36 alin. (2) din Legea nr. 105 din 14 iunie 2018;
2. Compensarea a 50% din costurile necesare creării sau adaptării locului de muncă, suportate de către angajator, iar mărimea subvenției nu poate depăși cuantumul a 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent pentru fiecare loc de muncă creat sau adaptat.

Subvențiile pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități se acordă angajatorilor care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente şi care angajează în bază de contract individual de muncă, pe o perioadă nedeterminată, şomerii cu dizabilități. Angajatorul este obligat să păstreze locul de muncă creat sau adaptat cel puţin 36 de luni. Efectul acestor subvenții încă nu este studiat, deși este îmbucurătoare posibilitatea persoanelor cu dizabilități de a fi luate la evidență ca șomeri.

Discriminarea persoanelor cu dizabilități în procesul de angajare poate fi invocată în eventualele adresări la Curtea Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului. Deși, Convenția europeană de apărarea a drepturilor omului nu obligă statele să asigure exercitarea efectivă a dreptului la muncă, Curtea este împuternicită să examineze cauze care implică concedieri abuzive, accesul la muncă etc, fiind invocate de obicei. Un astfel de caz a implicat discriminarea unei persoane infectate cu virusul HIV, care a fost concediată pe motiv de maladie, fiind constatată încălcarea de către statul elen a art. 14 (interzicerea discriminării) coroborat cu articolul 8 (dreptul la viață privată**).[14]**

Piața muncii din Republica Moldova se confruntă la moment cu un deficit acut de lucrători, dat fiind fenomenul de migrație negativ existent. Acest fapt implică căutarea resurselor necesare

de forță de muncă într-un bazin care era ignorat anterior de mediul de afaceri și anume în rîndul persoanelor cu dizabilități.

Discriminarea persoanelor cu dizabilități la angajare în cîmpul muncii se poate manifesta sub forma refuzului general de angajare, plasarea unor anunțuri de angajare discriminatorii, sarcini de muncă incompatibile cu obligațiile funcției deținute, hărțuire, salarii mai mici decît a altor salariați, refuzul de acomodare rezonabilă a locului de muncă etc. În cazul unui tratament discriminatoriu persoanele cu dizabilități se pot adresa în instanțele de judecată sau la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. În general persoanele cu dizabilități cel mai frecvent ar putea invoca discriminarea în cazul refuzului acomodării rezonabile a locului de muncă. Cerința care impune angajatorii să ia măsuri necesare care ar permite persoanelor cu dizabilități să participe, să aibă acces și să fie promovată la locul de muncă, fără a impune eforturi disproporționate din partea angajatorilor. Fără astfel de măsuri care ar răspunde nevoilor lor personale, persoanele cu dizabilități ar putea fi dezavantajate în asemenea măsură, încît n-ar putea fi angajate [**15 p. 53].**

Concluzii.

Persoanele cu dizabilități reprezintă o resursă importantă de forță de muncă, capabilă de a îndeplini diverse activități. Autoritățile publice urmează să implementeze în practică cerințele legale privind asigurarea egalității în ceea ce privește angajarea și combaterea fenomenului discriminării în cîmpul muncii. Pentru realizarea reală a politicilor incluzive în domeniul ocupării în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilități se cer următoarele măsuri:

1. Realizarea eficientă a măsurilor de subvenționare a activităților de angajare a persoanelor cu dizabilități în întreprinderi, instituții, organizații, inclusiv în instituțiile publice;
2. Intensificarea activității organelor de control în ceea ce privește respectarea normelor legale privind drepturile persoanelor cu dizabilități în domeniul angajării, precum și

întreprinderii de măsuri privind acomodarea rezonabilă a condițiilor de muncă;

3. Susținerea măsurilor de adaptare rezonabilă a locurilor de muncă, reieșind din necesitățile individuale a le fiecărei persoane cu dizabilități;

4. Îmbunătățirea climatului existent în domeniul instruirii persoanelor cu dizabilități, fiind realizată efectiv incluziunea educațională;

5. Scoaterea în evidență a abilităților persoanelor cu dizabilități, în consecință fiind pus accent pe incluziunea reală în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, fiind evitată segregarea acestora în întreprinderi specializate sau domenii distincte de activitate.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

1. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. Situația persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2018, [accesat 02.12.2019]. Disponibil:https://statistica.gov.md/libview.php?l=ro&idc=168&id=651
2. Dicționarul explicativ online al limbii române [accesat 27.01.2020]. Disponibil: https://dexonline.ro/definitie/dizabilitate.
3. Teodor Cîrnaț, Mariana Pavlencu, Vitalie Costișanu. Dizabilitate versus persoane cu nevoi speciale, în Revista Națională de Drept nr. 6 din 2016 p. 11.
4. Manea L. Protecția socială a persoanelor cu handicap. București: Șansa, 2000. p. 351.
5. Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 155-159/508 din 27 iulie 2012.[accesat 28.01.2020]. Disponibil:http://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=94168&lang=ro

6. 6,7,9 Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată prin Legea nr. 166 din 09.09.2010, publicată în Monitorul oficial al Republicii Moldova nr. 126-128/428 din 23.07.2010[accesat 28.01.2020]. Disponibil: www.legis.md › UserFiles › Image › conventie_
7. Tatiana Macovei, Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități Revista Națională de Drept nr. 10, 2016 p. 43 cu referire la Percepțiile populației din Republica Moldova privind fenomenul discriminării: studiu sociologic [accesat 27.01.2020].
8. Disponibil:https://soros.md/files/publications/documents/Studiu%20Sociologic.pdf,
9. 10,11. Tatiana Macovei, Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități Revista Națională de Drept nr. 10, 2016 p. 42.
10. Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 155-159/508 din 27 iulie 2012.accesat28.01.2020]
11. [Disponibil:http://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=94168&lang=ro
12. Studiul „Respectarea cotei obligatorii de angajare a persoanelor cu dizabilități de către autoritățile administrației publice centrale", efectuat în anul 2019 de Asociația Obștească Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități [accesat 28.01.2020]
13. Disponibil:https://cdpd.md/wpcontent/uploads/2019/05/Respectarea-cotei-obligatorii-de-angajare-a-persoanelor-cu-dizabilit%C4%83%C8%9Bi-de-catre-APC.pdf
14. Cauza I.B. versus Grecia (nr. 552/10 din 03.10.2013)[accesat 28.01.2020]
15. Disponibil:https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-126546%22]}
16. Manual anti-discriminare, pentru judecători, Chișinău, 2014, p. 53