



CENTRUL DE
RESURSE JURIDICE
DIN MOLDOVA


Data: 27 Noiembrie 2017
Subiect: Propuneri pentru completarea proiectului de lege pentru modificarea Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității și a Legii nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și a altor norme conexe
Adresată: Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității (CPPEDAE)
Persoana de contact: Olga BULMAGA, Șefa aparatului administrativ, email: olga.bulmaga@gmail.com
Copie: info@egalitate.md
Elaborată de: Romanița Elena IORDACHE, expert senior coordonatoare a FRANET România pentru Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene
Prezentată de: Centrul de Resurse Juridice din Moldova (CRJM, www.crjm.org), Persoana de contact: Nadejda HRIPTIEVSCHI (nadejda.hriptievschi@crjm.org)


Stimați membri ai CPPEDAE,

Salutăm inițiativa de elaborare a unui proiect de lege pentru îmbunătățirea cadrului legislativ aplicabil pentru asigurarea egalității și nediscriminării. Proiectul de lege expediat pentru consultări publice la 7 noiembrie constituie o îmbunătățire considerabilă a cadrului legal, dacă va fi adoptat. Urmând invitației de a expedia comentarii la proiectul de lege, precum și a discuțiilor în cadrul dezbaterii publice din 20 noiembrie, vă rugăm să găsiți câteva propuneri de completare/îmbunătățire a proiectului de lege, în versiunea din 7 noiembrie. Propunerile sunt făcute în special în baza concluziilor din „Analiza compatibilității legislației din Republica Moldova cu standardele europene în domeniul egalității și nediscriminării”, realizat în cadrul proiectului „Promovarea egalității - Consolidarea agenților schimbării”, implementat de Centrul de Resurse Juridice din Moldova și Centrul Euroregional pentru Inițiative Publice în februarie 2014 – ianuarie 2016, cu suportul financiar al Uniunii Europene. Sperăm ca propunerile să fie utile pentru finalizarea proiectului de lege. Vă rugăm să ne contactați dacă sunt necesare clarificări (datele de contact indicate mai sus).

Centrul de Resurse Juridice din Moldova

 str. A. Șciusev 33, MD-2001 Chișinău, Republica Moldova

 +37322843601

 +37322843602

 contact@crjm.org

 www.crjm.org

 [CRJM.org](https://www.facebook.com/CRJM.org)

 [CRJ Moldova](https://twitter.com/CRJ Moldova)

Nr. d/o	Prevederea actuală	Modificare propusă în proiect	Formulare propusă de CRJM cu <u>recomandarea de completare sau clarificare subliniată</u>	Justificarea recomandării propuse de CRJM
Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității din 25 mai 2012				
1.	Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L180 din 19 iulie 2000, și Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000.	Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Pactele internaționale cu privire la drepturile civile și politice și, respectiv, drepturile economice, sociale și culturale, Convenția Organizației Națiunilor Unite asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, de Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale precum și de alte acte juridice internaționale.	Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Pactele internaționale cu privire la drepturile civile și politice și, respectiv, drepturile economice, sociale și culturale, Convenția Organizației Națiunilor Unite asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, de Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, <u>Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități</u> , <u>Convenția ONU privind drepturile copilului</u> , de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, <u>de Directivele 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2006/54/CE</u> precum și de alte acte juridice internaționale.	Completarea referitoare la convențiile ONU relevante este necesară pentru a include totalitatea documentelor internaționale relevante pentru Republica Moldova. Menținerea trimiterii referitoare la normele relevante ale Uniunii Europene și completarea acestora cu menționarea Directivei 2006/54/EC este recomandată dat fiind angajamentul Republicii Moldova de a adopta și aplica în mod eficient instrumente reale de combatere a discriminării și asigurare a egalității ca parte a procesului de apropiere de instituțiile UE.
2	Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor	Articolul 1 alineatul (1) va avea următorul cuprins: (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în	Modificarea alin. (1) după cum urmează: (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe	Propunem reordonarea criteriilor protejate și gruparea lor logic. În timp ce propunerea de modificare utilizează termenul "situație" care reprezintă o traducere inadecvată, recomandăm menținerea termenului "criteriu" care

	<p>aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.</p>	<p>sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine națională și etnică, origine și statut social, limbă, religie sau convingeri, sex, identitate de gen, vîrstă, dizabilitate, stare de sănătate, opinii politice sau orice alte opinii, avere, naștere, orientare sexuală, statut matrimonial, statut HIV sau orice altă situație. conform legislației.</p>	<p>teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine națională și etnică, origine și statut social, limbă, religie sau convingeri, sex, <u>orientare sexuală și</u> identitate de gen, vîrstă, dizabilitate, stare de sănătate, opinii politice sau orice alte opinii, avere, naștere, statut matrimonial, statut HIV sau orice alt <u>criteriu</u>.</p>	<p>reflectă de fapt terminologia curentă utilizată în domeniu la nivel internațional, și inclusiv de Consiliu și în prezenta lege în Art. 2 și următoarele.</p>
3	<p>Articolul 2. Noțiuni generale <i>victimizare</i> – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; <i>măsuri pozitive</i> – acțiuni speciale provizorii luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de</p>	<p><i>măsuri pozitive</i> - acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea efectivă a egalității care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criteriile protejate;</p>	<p>Completarea Art. 2 cu / modificarea următoarelor definiții: <i>victimizare</i> – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau <u>ca urmare a</u> furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; <i>măsuri pozitive</i> -acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea efectivă a egalității care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele <u>în favoarea unui grup de persoane sau a unei comunități determinate</u> în baza criteriilor protejate;</p>	<p>Clarificarea definiției "victimizării" este necesară pentru a asigura protecția atât a persoanei discriminate, cât și a eventualilor martori împotriva cărora sunt luate măsuri de răzbunare ca urmare a inițierii unei petiții în baza legii. A se corela și cu Art.70² din Codul contravențional. Reformularea propusă este necesară pentru a clarifica scopul măsurilor speciale.</p>

<p>persoane sau comunități; ...</p>		<p><u>accesibilizare – măsuri și lucrări de adaptare a mediului fizic, transporturilor, precum și a mediului informațional și comunicațional, incluzând tehnologiile și sistemele informaționale și comunicațiile, conform necesităților persoanelor cu dizabilități, ca obligație pentru realizarea exercitării efective a drepturilor persoanelor cu dizabilități;</u></p> <p><u>instruirea altei persoane de a discrimina – fapta de încurajare sau ordinul dat de o persoană aflată în o poziție superioară unei persoane în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege;</u></p> <p><u>intenție anunțată de a discrimina – fapta de a anunța public intenția de a discrimina pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege;</u></p> <p><u>ajutor acordat pentru a discrimina – orice comportament prin care o persoană ajută în mod direct la fapte de discriminare;</u></p> <p><u>discriminare intersecțională - suprapunerea simultană a unor elemente identitare rezultând din diferitele criterii protejate ce</u></p>	<p>Modificare propusă pentru a asigura respectarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, așa cum sunt ele garantate prin Convenția ONU, inclusiv prin recunoașterea eșecului accesibilizării ca formă de discriminare. Se asigură astfel și corelarea cu Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.</p> <p>Este recomandată introducerea conceptelor de „intenții anunțate de discriminare”, „instruirea altei persoane să discrimineze”, „ajutarea altei persoane să discrimineze” pentru o mai bună aplicare a legii și în conformitate cu Recomandările de Politică Generală nr . 7 privind legislația națională referitoare la combaterea rasismului și a discriminării rasiale din 2003 formulate de Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI).</p> <p>Definiția discriminării intersecționale este recomandată pentru a răspunde cazurilor în care prezența mai multor criterii protejate duce la vulnerabilizarea</p>
---	--	--	---

			<p><u>determină tratamentul diferit al victimei.</u></p> <p><u>discriminare structurală – situația în care un întreg set de reguli și de practici dezavantajează anumite grupuri vulnerabile în timp ce favorizează în același timp grupul dominant.</u></p> <p><u>cerințe ocupaționale determinante - diferența de tratament bazată pe caracteristici legate de un criteriu protejat nu constituie discriminare, atunci când, datorită naturii activităților ocupaționale determinante sau a contextului în care se manifestă, o asemenea caracteristică constituie un caz special</u></p>	<p>victimei. De exemplu, în cazul refuzării serviciilor medicale pentru o femeie de etnie romă care este sero-pozitivă, spitalul poate demonstra că a oferit servicii medicale altor femei, sau altor persoane de etnie romă sau altor persoane sero-pozitive, lipsind astfel de comparabilitate testul tratamentului diferențiat. Persoana respectivă e discriminată nu datorită sexului său, sau datorită etniei ori a bolii ci datorită suprapunerii elementelor diferite.</p> <p>Definiția discriminării structurale se recomandă pentru a oferi posibilitatea constatării acesteia de CPPEDAE, având în vedere diferitele măsuri ce urmează a fi luate în cazul discriminării structurale comparativ cu discriminarea într-un caz individual.</p> <p>Definiția distinctă a cerințelor ocupaționale determinante a fost introdusă în completarea definiției discriminării spre clarificare a excepției.</p>
--	--	--	---	---

			<u>dacă obiectivul este legitim iar cerința este proporțională.</u>	
4.	<p>Articolul 3. Subiecții domeniului discriminării</p> <p>Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat.</p>	<p>Art. 3 subiecții domeniului discriminării</p> <p>Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice, de drept public și privat aflate pe teritoriul Republicii Moldova</p>	<p>Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice <u>din domeniul public și privat, aflate pe teritoriul Republicii Moldova sau cu impact pe teritoriul Republicii Moldova.</u></p>	<p>Este recomandată fie menținerea formulării curente, fie completarea formulei "aflate pe teritoriul Republicii Moldova <u>sau cu impact pe teritoriul Republicii Moldova</u>"</p> <p>Nu pot fi exceptate de la răspundere faptele de discriminare care deși nu sunt săvârșite pe teritoriul Republicii Moldova, sunt preluate prin media și au un impact. De exemplu afirmațiile făcute de un politician care se află în vizită în străinătate în legătură cu o anumită persoană sau o anumită comunitate, incitarea la discriminare realizată prin intermediul unor canale media străine dar urmărite în Republica Moldova.</p>

4.	<p>Articolul 4. Formele grave ale discriminării</p> <p>Formele grave ale discriminării sînt:</p> <p>a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice;</p> <p>...</p> <p>f) discriminarea săvîrșită de două sau mai multe ori;</p> <p>....</p>	<p>Articolul 4. Formele grave ale discriminării</p> <p>Formele grave ale discriminării sînt:</p> <p>a) promovarea sau practicarea discriminării de către persoana cu funcție de răspundere, persoana publică sau persoana cu funcție de demnitate publică;</p> <p>...</p> <p>f) discriminarea continuă sau prelungită;</p> <p>....</p>	<p>Modificarea lit. a) și f) după cum urmează:</p> <p>a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice <u>sau de reprezentanții acestora;</u></p> <p>f) <u>actele repetate de discriminare;</u></p>	<p>Orice persoană care se află în exercițiul unei funcții publice are obligația de a nu discrimina. Nu numai persoana cu funcție de răspundere, persoana publică sau persoana cu funcție de demnitate publică are o astfel de obligație, ci orice reprezentant al autorităților publice.</p> <p>Modificarea propusă în ceea ce privește reformularea ca discriminare "continuă și prelungită" ar sugera existența unei singure fapte de discriminare cu continuitate. O astfel de faptă, deși gravă, este diferită de discriminarea repetată ce include mai multe fapte de discriminare având același făptuitor și aceeași victimă. Considerăm că este necesară clarificarea.</p>
5.	<p>Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii</p> <p>(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării</p>	<p>Articolul 7. interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii</p> <p>(1)Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea sau subminarea egalității la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională.</p>	<p>Menținerea protecției împotriva discriminării pe criteriul orientării sexuale dacă acest criteriu nu este acceptat de Parlament la art. 1.</p>	<p>Subliniem necesitatea ca modificarea Art. 7 (1) teza a doua să fie propusă numai dacă criteriul "orientare sexuală" este explicit inclus în lista criteriilor protejate în Art. 1 din Lege. Abrogarea acestui paragraf în lipsa includerii explicite în Art. 1 ar duce la diluarea standardului de protecție pentru acest criteriu.</p>

	forței de muncă.			
		Art. 7 alin. (2): „a ¹) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accesarea într-o organizație sau profesie;”	Art.7(2) a ¹) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accesarea într-o organizație <u>profesională</u> sau profesie;	Recomandăm completarea cu cuvântul „profesională” pentru a asigura claritate că acest articol se referă la organizații profesionale (spre ex. Baroul, Uniunea Executorilor etc.)
6.	Articolul 9. Interzicerea discriminării în domeniul învățământului (3) Refuzul instituției de învățământ de a admite la studii o anumită persoană ale cărei calificări nu corespund nivelului necesar pentru a fi admisă nu constituie o limitare a dreptului la învățământ.	Articolul 9. Interzicerea discriminării în domeniul educației (3) Instituțiile de învățământ asigură respectarea principiului nediscriminării: a) prin asigurarea accesibilității fizice; b) la elaborarea materialelor didactice și programelor de studii; c) prin informarea și instruirea cadrelor didactice privind aplicarea metodelor și mijloacelor de prevenire a actelor de discriminare și de sesizare a autorităților competente.	<u>Completarea Art. 9 alin. (3) cu lit. d) cu următorul conținut:</u> <u>d) adoptarea de regulamente interne privind prevenirea și combaterea discriminării.</u>	Stabilirea unei obligații explicite de adoptare a unor regulamente școlare care să includă norme anti-discriminare discutate și asumate la început de an și aplicabile cadrelor didactice, părinților și elevilor este necesară ca măsură pro-activă de conștientizare și educare.
7.	Articolul 11. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (1) Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare – Consiliu) este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării	Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – Consiliu) este o autoritate publică autonomă, un organ colegial, instituit în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de orice autoritate publică, persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de	Completarea art. 11 alin. (1), (9) și excluderea lin. (10¹), după cum urmează: (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – Consiliu) este o autoritate publică autonomă, un organ colegial, instituit în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de orice autoritate	Este recomandată includerea și a persoanelor fizice pentru completare în alin. (1), pentru a se asigura independența Consiliului și față de persoane fizice. Recomandăm specificarea în alin. (9) că membrul Consiliului poate fi revocat din funcție de Parlament, deoarece aceasta este instituția care-i numește în funcție.

	<p>egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice.</p> <p>(9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie sau în caz de deces. Un membru al Consiliului poate fi revocat din funcție de organul care l-a numit în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Noul membru al Consiliului își exercită funcția până la expirarea mandatului membrului revocat.</p>	<p>toate nivelurile.</p> <p>(9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie, în caz de deces sau revocare. Noul membru al Consiliului își exercită funcția până la expirarea mandatului membrului revocat, demisionat sau decedat. Un membru al Consiliului poate fi revocat din funcție de organul care l-a numit în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor.</p> <p>(10¹) Membrii Consiliului nu pot deține mai mult de două mandate consecutive.</p>	<p>publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de toate nivelurile.</p> <p>(9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie, în caz de deces sau revocare. Noul membru al Consiliului își exercită funcția până la expirarea mandatului membrului revocat, demisionat sau decedat. Un membru al Consiliului poate fi revocat din funcție <u>de Parlament</u> în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor.</p> <p>(10¹) Membrii Consiliului nu pot deține mai mult de două mandate consecutive.</p>	<p>Considerăm că propunerea de a introduce alin. (10¹) referitoare la limitarea mandatului membrilor Consiliului pentru egalitate este foarte periculoasă. Deși este de dorit mobilitatea în funcțiile publice în general, în cazul Consiliului ca instituție specializată pentru egalitate o astfel de prevedere e dăunătoare ducând la de-profesionalizarea instituției. Domeniul Dreptului nediscriminării, al promovării egalității în general, este un domeniu foarte special, care necesită multă specializare atât în ceea ce privește cunoașterea materiei, cât și în ceea ce privește atitudinile, abordarea lucrului cu grupuri vulnerabile. Considerăm a fi extrem de dăunătoare pentru stabilitatea și profesionalismul instituției limitarea mandatului, în condițiile în care acesta nu este oricum foarte lung prin comparație cu lungimea mandatelor membrilor altor instituții naționale pentru egalitate. Spre comparație, membrii Colegiului director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, instituția similară din România, au un mandat de 7 ani și nu există o astfel de limitare în ceea ce privește numărul de mandate. Respectiv, recomandăm excluderea alin. (10¹).</p>
9.	Articolul 12. Atribuțiile Consiliului.	Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții:	Completarea Art.12 (1) lit. b ¹) după cum urmează:	Pentru claritate.

		b ¹) sesizează Curtea Constituțională;	b ¹) sesizează Curtea Constituțională în cazul identificării unor prevederi legislative discriminatorii;	
10.	<p>Articolul 13. Modalitatea de depunere a plîngerii la Consiliu</p> <p>(1) Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu sau la cererea persoanelor interesate, inclusiv la cererea sindicatelor și a asociațiilor obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.</p> <p>(2) Plîngerea cu privire la fapta de discriminare se prezintă Consiliului. Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care susțin plîngerea, numele și adresa persoanei care o depune. Plîngerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvîrșirea ei.</p>	<p>Articolul 13. Modalitatea de depunere a plîngerii la Consiliu</p> <p>(1) Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu, la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, persoanelor care au participat la procesul de testare situațională și altor persoane care are un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-au comis fapte discriminatorii.</p> <p>(1¹) Plîngerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plîngerea se depune personal ori prin reprezentant.</p> <p>(2) Plîngerea cu privire la fapta de discriminare se prezintă Consiliului. Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele de identificare ale persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Plîngerea poate fi depusă</p>	<p>Modificarea art. 13 alin. (1), (1¹) și (2) după cum urmează:</p> <p>(1) Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu, la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, persoanelor care au participat la procesul de testare situațională, <u>precum și</u> altor persoane care are un interes legitim în combaterea discriminării și <u>care</u> reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-au comis fapte discriminatorii.</p> <p>(1¹) Plîngerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia. <u>Plîngerea poate fi depusă și</u> în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plîngerea se depune personal ori prin reprezentant.</p> <p>(2) Plîngerea cu privire la fapta de discriminare se prezintă Consiliului. Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit</p>	<p>Pentru a asigura interpretarea corectă în baza căreia o asociațiile, sindicatelor pot depune plîngerile fie în numele victimei cu aprobarea acesteia, fie în nume propriu, fără o aprobare prealabilă a unei victime identificate atunci cînd discriminarea vizează o comunitate.</p> <p>Recomandăm renunțarea la propunerea de includere ca element obligatoriu în conținutul petiției a "datelor de identificare ale persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie" deoarece o astfel de condiție ar genera o sarcină imposibil de realizat de victimă. Victimele discriminării nu sunt nici servicii de evidența populației, nici operatori de date cu caracter privat pentru a putea identifica și utiliza datele de identificare ale presupusului făptuitor. Instituțiile statului nici nu ar avea un temei juridic pentru a oferi sau completa astfel de date la solicitarea unei persoane fizice. Consiliul însă se află în o poziție privilegiată și în exercitarea mandatului său pro-activ de investigare, poate solicita, obține și utiliza astfel de date personale.</p>

		la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei. În cazul unei fapte continue sau repetate termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.	prezumția existenței unui fapt de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele de identificare ale persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Plîngerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei. În cazul unei fapte continue sau repetate termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.	
11.	Articolul 14. Respingerea plîngerii Consiliul va respinge plîngerea dacă aceasta: a) nu conține datele de identificare a persoanei care a depus-o; b) nu conține informația prevăzută la art. 13 alin. (2); c) este o plîngere repetată care nu conține informații și dovezi noi.	Articolul 14. Respingerea plîngerii (2) Respingerea plîngerii în temeiurile stabilite la alin (1) lit. a), lit. b) și lit.c) nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plîngeri. Articolul 14¹. Inadmisibilitatea plîngerii Consiliul va declara plîngerea inadmisibilă dacă aceasta: a) nu conține fapte care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare; este depusă cu încălcarea termenului de prescripție;	Completarea art. 14 alin. (2) și art. 14¹ lit. a) după cum urmează: Articolul 14 (2) Respingerea plîngerii în temeiurile stabilite la alin (1) lit. a), lit. b) și lit.c) nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plîngeri <u>după completarea omisiunilor.</u> Articolul 14¹. Inadmisibilitatea plîngerii Consiliul va declara plîngerea inadmisibilă dacă aceasta: a) nu conține fapte care permit <u>stabilirea</u> prezumției existenței unui fapt de discriminare;	Pentru claritate.
12.	Articolul 15. Examinarea plîngerii (1) Plîngerea se examinează în termen de 30 de zile de la data depunerii, cu posibilitatea prelungirii termenului, care însă	Articolul 15. Examinarea plîngerii „(1) Plîngerea se examinează în termen de 90 de zile, iar în cazul în care plîngerea se referă la un volum complex de informații sau sînt necesare consultări suplimentare,	Completarea/modificarea art. 15 alin. (1), (4) și (9) după cum urmează: Articolul 15. Examinarea plîngerii	Deși complexitatea anumitor plîngeri poate determina necesitatea prelungirii perioadei de lucru asupra cauzei, celeritatea rămîne esențială în cazurile de discriminare și derogarea și

	<p>nu va depăși 90 de zile. La examinarea plîngerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la persoanele despre care se presupune că au comis fapte discriminatorii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta discriminatorie.</p> <p>(4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului include și recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.</p> <p>(9) În cazul în care faptele examinate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază imediat materialele organelor de urmărire penală.</p>	<p>examinarea acesteia poate fi prelungită cu cel mult 60 de zile. La examinarea plîngerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la orice persoană în legătură cu faptele care formează obiectul plîngerii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta discriminatorie.</p> <p>(4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului poate include recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.</p> <p>(9) În cazul în care faptele examinate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază imediat materialele organelor de urmărire penală.</p>	<p>„(1) Plîngerea se examinează în termen de 90 de zile, iar în cazul în care plîngerea se referă la un volum complex de informații sau sînt necesare consultări suplimentare, examinarea acesteia poate fi prelungită cu cel mult 60 de zile cu <u>comunicarea în scris a motivării pentru această derogare.</u></p> <p>(4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului poate include recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.</p> <p>(9) În cazul în care faptele examinate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază <u>cu celeritate</u> materialele organelor de urmărire penală.</p>	<p>prelungirea termenului ar trebui să fie în mod clar excepția justificată.</p> <p>Recomandăm renunțarea la optativul „poate”, menținînd obligația curentă a Consiliului de a face recomandări ca urmare a constatării discriminării.</p> <p>Recomandăm înlocuirea termenului „imediat” cu termenul „celeritate” pentru a asigura expedierea în termen util a materialelor. Omiterea oricărui termen sau indicații cu privire la termen nu este justificată și poate duce la expedieri tardive a materialelor.</p>
13.	<p>Articolul 18. Dreptul la protecție a victimei discriminării</p> <p>(2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului.</p>	<p>Articolul 18. Dreptul la protecție a victimei discriminării</p> <p>(2) Acțiuni în instanța de judecată pot înainta și sindicatele, asociațiile obștești și persoanele care au participat la procesul de testare situațională. Acestea nu pot solicita repararea prejudiciului moral și material.</p> <p>(2¹) Pe parcursul examinării pricinii în care se invocă o faptă de discriminare instanța</p>	<p>Modificarea art. 18 alin. (2) după cum urmează:</p> <p>(2) Acțiuni în instanța de judecată pot înainta și sindicatele, asociațiile obștești și persoanele care au participat la procesul de testare situațională. Acestea nu pot solicita repararea prejudiciului moral și material.</p>	<p>Propunem renunțarea la teza finală a noi formulări pentru Art. 18(2) deoarece limitează în mod nejustificat mandatul judecătorului de a decide oportunitatea și cuantumul daunelor morale și materiale. O astfel de limitare este incorectă deoarece și sindicatele, și asociațiile obștești și persoanele care au participat la testare pot suferi daune materiale în</p>

		de judecată din oficiu introduce în proces Consiliul pentru a depune concluzii.		cazuri de discriminare. În plus, în cazul persoanelor care participă la testarea situațională studiile realizate în alte state unde această metodă este utilizată indică posibilitatea apariției unor traume care pot necesita acordarea de daune morale.
Legea nr. 298 din 21 decembrie 2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (Monitorul oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 48, art. 148),				
14.	4. În sensul prezentului regulament, următoarele noțiuni semnifică: <i>petiționar</i> – persoană care se consideră discriminată și sesizează Consiliul, printr-o plîngere, despre săvîrșirea unei fapte de discriminare împotriva sa;	Art. VIII. –se modifică și se completează după cum urmează: punctul 4: la noțiunea „petiționar”, cuvîntul „discriminată” se substituie cu cuvintele „victimă a discriminării”	Completarea p. 4 după cum urmează: punctul 4: la noțiunea „petiționar”, cuvîntul „discriminată” se substituie cu cuvintele „victimă a discriminării <u>sau persoană fizică sau juridică interesată</u> ”	Pentru a asigura corelarea cu noul Art. 13(1) din Legea nr. 121. De asemenea, pentru a clarifica terminologic că petiționarul este fie victima, fie persoana fizică sau juridică interesată.
	54. La examinarea plîngerii se invită părțile (petiționarul, reclamatul și, după caz, persoana interesată). Data și ora invitației se coordonează cu membrul raportor. Neprezentarea părților nu împiedică examinarea plîngerii.		Completarea p. 54 după cum urmează: 54. La examinarea plîngerii se invită părțile (petiționarul, reclamatul și, după caz, persoana interesată) <u>precum și cei care au formulat amicus curiae</u> . Data și ora invitației se coordonează cu membrul raportor. Neprezentarea părților nu împiedică examinarea plîngerii.	Recomandăm completarea p. 54 cu invitarea și celor care au depus amicus curiae.
15.	59. Părțile implicate în soluționarea plîngerii care nu posedă limba de stat sînt în drept să beneficieze de serviciile unui interpret achitate de Consiliu.	59. Părțile implicate în soluționarea plîngerii care nu posedă limba de stat sau care au deficiențe senzoriale sînt în drept să beneficieze de serviciile unui interpret achitate de Consiliu. Despre acest fapt Consiliul este anunțat cu 7 zile înainte de ședința de audieri.”;	Modificarea p. 59 după cum urmează: 59. Părțile implicate în soluționarea plîngerii care nu <u>vorbesc</u> limba de stat sau care au deficiențe senzoriale sînt în drept să beneficieze de serviciile unui interpret achitate de Consiliu. Despre	Pentru corectitudine lingvistică, recomandăm înlocuirea termenului „posedă” cu termenul „vorbesc”.

			acest fapt Consiliul este anunțat cu 7 zile înainte de ședința de audieri.”;	
16.	<p>61. Decizia este actul prin care Consiliul soluționează plîngerea și constată existența sau lipsa faptei discriminatorii. Decizia trebuie să cuprindă: data și locul adoptării; denumirea organului care a adoptat-o; numele și prenumele membrilor participanți la ședință; mențiunea despre caracterul public sau închis al ședinței; numele, prenumele și alte date de identificare ale petiționarului, reclamatului sau, după caz, ale persoanei interesate, explicațiile și obiecțiile acestora; dovezile prezentate; numele, prenumele persoanelor care reprezintă petiționarul sau reclamatul, explicațiile și obiecțiile acestora; descrierea faptelor constatate; concluzia Consiliului cu privire la existența sau lipsa faptei discriminatorii și argumentele ce stau la baza acesteia; recomandările formulate în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și a prevenirii faptelor similare pe viitor.</p>	<p>61. Decizia este actul prin care Consiliul soluționează plîngerea. Decizia trebuie să cuprindă: data și locul adoptării; denumirea organului care a adoptat-o; numele și prenumele membrilor participanți la ședința de deliberare; mențiunea despre caracterul public sau închis al ședinței de audieri; datele de identificare ale petiționarului, reclamatului sau, după caz, ale persoanei interesate, explicațiile și obiecțiile acestora; dovezile prezentate; numele, prenumele persoanelor care reprezintă petiționarul sau reclamatul, explicațiile și obiecțiile acestora; descrierea faptelor constatate; concluzia Consiliului și argumentele ce stau la baza acesteia; recomandările formulate în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și a prevenirii faptelor similare pe viitor.</p>	<p>Completarea p. 61 după cum urmează:</p> <p>61. Decizia este actul prin care Consiliul soluționează plîngerea. Decizia trebuie să cuprindă: data și locul adoptării; denumirea organului care a adoptat-o; numele și prenumele membrilor participanți la ședința de deliberare; mențiunea despre caracterul public sau închis al ședinței de audieri; datele de identificare ale petiționarului, reclamatului sau, după caz, ale persoanei interesate, explicațiile și obiecțiile acestora; dovezile prezentate; numele, prenumele persoanelor care reprezintă petiționarul sau reclamatul, explicațiile și obiecțiile acestora; <u>numele și prenumele sau denumirea în cazul persoanelor juridice a participanților care au prezentat amicus curiae și argumentele prezentate de aceștia</u>; descrierea faptelor constatate; concluzia Consiliului și argumentele ce stau la baza acesteia; recomandările formulate în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și a prevenirii faptelor similare pe viitor.</p>	<p>Pentru a asigura caracterul complet al informațiilor reținute, recomandăm includerea și a informației cu privire la amicus curiae în decizia Consiliului.</p>
17.		<p>punctul 69 se completează la final cu textul „Nu se vor afla în situație de incompatibilitate, președintele și angajații Consiliului care vor desfășura activități</p>	<p>Completarea p. 69 după cum urmează:</p> <p>punctul 69 se completează la final cu textul „Nu se vor afla în situație de</p>	<p>Recomandăm completarea p. 69 cu membrii Consiliului, care ca și președintele acestuia și angajații săi</p>

		remunerate în cadrul proiectelor finanțate din surse externe, cu excepția cazului când acestea vor genera situații de conflict de interese.”.	incompatibilitate, președintele, <u>membrii</u> și angajații Consiliului care vor desfășura activități remunerate în cadrul proiectelor finanțate din surse externe, cu excepția cazului când acestea vor genera situații de conflict de interese.”.	trebuie să beneficieze de această posibilitate.
--	--	---	--	---