



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 1104-401

Chișinău

«23» 05.2012

Biroul Permanent al Parlamentului

În temeiul articolului 74 alineatul (3) din Constituția Republicii Moldova, solicit să examinați, în mod prioritar, proiectul de lege cu privire la asigurarea egalității.

Responsabil de prezentarea în Parlament a proiectului de lege este Ministerul Justiției.

Anexă:

- Hotărârea Guvernului nr. 315 din 23 mai 2012 – 2 ex.;
- Proiectul de lege nominalizat;
- Nota informativă.

Prim-ministru

Vladimir FILAT

ex.: Iurii Bucinschi
tel.: 250-159



Casa Guvernului,
MD-2033, Chișinău,
Republica Moldova

Telefon:
+373-22-250104

Fax:
+373-22-242696



Republicii Moldova

MD

GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr. 315
23 mai 2012
din _____

Chișinău

**Pentru aprobarea proiectului de lege
cu privire la asigurarea egalității**

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege cu privire la asigurarea egalității.

Prim-ministru

VLADIMIR FILAT

Contrasemnează:

Ministrul justiției

Oleg Efrim

PARLAMENTUL REPUBLICA MOLDOVA

LEGE
cu privire la asigurarea egalității

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

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 (JO) nr. 180 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 (JO) nr. 303 din 2 decembrie 2000.

Capitolul I
Dispoziții generale

Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare

(1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingere, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, sau în bază de orice alt criteriu similar.

(2) Prevederile prezentei legi nu se extind și nu pot fi interpretate ca aducînd atingere:

- a) familiei, care se întemeiază pe căsătoria liber consimțită între bărbat și femeie;
- b) raporturilor de adopție;
- c) cultelor religioase și părților lor componente în partea ce ține de convingerile lor religioase.

Articolul 2. Noțiuni generale

În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarea semnificație:

- a) *discriminare* – orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale stipulate în prezenta lege sau presupuse;

b) *discriminare directă* – tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive mai puțin favorabil decât altă persoană sau tratarea într-o situație comparabilă.

c) *discriminare indirectă* – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră, care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de altă persoană, în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sînt proporționale, adecvate și necesare;

d) *discriminare prin asociere* – orice faptă de discriminare săvîrșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie identificată conform criteriilor stipulate în prezenta lege, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținînd unei asemenea categorii de persoane;

e) *segregare rasială* – orice acțiune sau inacțiune care conduce direct sau indirect la separarea sau diferențierea persoanelor în baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională sau etnică;

f) *hărțuire* – orice comportament nedorit ce conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, cu scopul sau efectul de încălcare a demnității unei persoane, în baza criteriilor stipulate de prezenta lege;

g) *instigare la discriminare* – orice comportament prin care o persoană, aplică presiune sau are un comportament anume cu scopul discriminării unei persoane terțe, în baza criteriilor stipulate de prezenta lege;

h) *victimizare* – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plîngerii, înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plîngerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană;

i) *măsuri pozitive* – acțiuni speciale temporare luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizînd asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități;

j) *acomodare rezonabilă* – orice modificare și adaptare necesară și adecvată care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci cînd este nevoie, într-un caz particular, pentru a asigura oricărei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții egale cu ceilalți.

Articolul 3. Subiecții în domeniul discriminării

Subiecții în domeniul discriminării sînt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat.

Articolul 4. Forme grave ale discriminării

Formele grave ale discriminării sînt:

a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice;

- b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă;
- c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice;
- d) discriminarea persoanelor în baza a două sau mai multe criterii;
- e) discriminarea săvârșită de două și mai multe persoane;
- f) discriminarea săvârșită de două și mai multe ori;
- g) discriminarea săvârșită asupra unui grup de persoane;
- h) segregarea rasială.

Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării

Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități:

- a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive, în vederea protecției persoanelor care se află în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica pînă la instituirea egalității și includerii sociale a persoanelor sau grupurilor de persoane care se află într-o poziție dezavantajoasă față de alte persoane.
- b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu;
- d) repararea prejudiciului material și moral cauzat în urma actului de discriminare.

Articolul 6. Interzicerea discriminării

Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, și sancționată conform legislației.

Capitolul II Dispoziții speciale

Articolul 7. Interzicerea discriminării în cîmpul muncii

(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, în baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajarea sau eliberarea din cîmpul muncii, activitatea nemijlocită și formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală va fi aplicată în domeniul angajării în cîmpul muncii și ocupării forței de muncă.

(2) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;

- b) refuzul neîntemeiat de angajare;
- c) refuzul neîntemeiat de a admite anumite persoane la cursuri de calificare profesională;
- d) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de lucru;
- e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru ce rezultă în acordarea unui statut mai puțin favorabil;
- f) hărțuirea;
- g) orice alte acțiuni care contravin prevederilor legale.

(3) Refuzul de angajare, de admitere la cursuri de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat, dacă:

a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare celor legal stabilite;

b) se pretinde necorespunderea persoanei unor condiții care nu au nimic comun cu calificarea profesională care se solicită pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte condiții ilegale care au consecințe similare.

(4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locurile accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă.

(5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare, în cazul în care prin natura specifică a activităților în cauză sau a condițiilor în care aceste activități sînt realizate, se necesită anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerința proporțională.

(6) În cadrul activităților profesionale a cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane, atunci cînd religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.

Articolul 8. Interzicerea discriminării în accesul la bunuri și servicii disponibile publicului

Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul persoanelor la:

- a) servicii oferite de autoritățile publice;
- b) servicii de asistență medicală și alte servicii de sănătate;
- c) servicii de protecție socială;
- d) servicii bancare și financiare;
- e) servicii de transport;
- f) servicii culturale și de agrement;
- g) vînzarea sau închirierea de bunuri mobile sau imobile;
- h) alte servicii și bunuri disponibile publicului.

Articolul 9. Interzicerea discriminării în domeniul învățământului

(1) Instituțiile de învățământ asigură respectarea principiului nediscriminării:

a) prin oferirea accesului la instituțiile de învățământ de orice formă și nivel;

b) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate;

c) în activitatea științifico-didactică;

d) prin elaborare de materiale didactice și programe de studii;

e) prin informarea și instruirea cadrelor didactice în vederea aplicării metodelor și mijloacelor de prevenire a actelor de discriminare și de sesizare a autorităților abilitate.

(2) Instituțiile de învățământ nu pot stabili principii de admitere bazate pe anumite restricții, cu excepția cazurilor stipulate de legislația în vigoare.

(3) Refuzul instituțiilor de învățământ de a admite la studii o anumită persoană, calificările căreia nu corespund nivelului necesar pentru admitere, nu constituie o limitare a dreptului la învățământ.

(4) Prevederile prezentului articol nu constituie o restrângere a dreptului instituțiilor de învățământ pentru pregătirea personalului de un anumit cult de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut profesional nu corespunde condițiilor stabilite pentru accesul la instituția respectivă.

Capitolul III

Cadrul instituțional pentru prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității

Articolul 10. Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității

Subiecții cu atribuții în domeniul asigurării sînt:

a) consiliul privind prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității;

b) autoritățile publice;

c) instanțele judecătorești.

Articolul 11. Consiliul privind prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității

(1) Consiliul privind prevenirea și combaterea 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 asigurării egalității tuturor persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice.

(2) Consiliul este constituit din 5 membri, care nu au nici o apartenență politică, numiți de către Parlament pe o perioadă de 5 ani, dintre care 3 membri

sînt reprezentanți ai societății civile. Din numărul total al membrilor Consiliului, cel puțin 3 membri trebuie să fie licențiați în drept.

(3) În componența Consiliului poate fi numită orice persoană, cetățean al Republicii Moldova, care:

a) are studii superioare;

b) dispune de o reputație ireproșabilă și manifestă o atitudine tolerantă față de grupurile minoritare;

c) are o activitate recunoscută în domeniul apărării drepturilor omului de cel puțin 5 ani.

(4) Pentru desemnarea în Consiliu a candidaților de către Parlament, se instituie o Comisie specială din membri ai Comisiei drepturile omului și relații interetnice și Comisiei juridice pentru numiri și imunități care organizează un concurs public. Concursul se organizează cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor desemnați anterior.

(5) Informația despre organizarea și desfășurarea concursului, cerințele față de candidați, actele necesare de a fi prezentate, se plasează pe pagina web a Parlamentului cu 30 de zile înainte de data desfășurării concursului.

(6) Procedura de organizare și desfășurare a concursului se bazează pe următoarele principii:

a) competiția deschisă și transparentă, prin asigurarea accesului liber de participare a oricărei persoane care întrunește condițiile cerute;

b) tratament egal, prin aplicarea în mod nediscriminatoriu a unor criterii de selectare obiective și clar definite, astfel încît orice persoană să aibă șanse egale;

c) diversitate prin asigurarea echilibrului de gen și de reprezentare a grupurilor etnice și minoritare din societate.

(7) Curriculum vitae a candidaților care doresc să participe la concurs se plasează pe pagina web a Parlamentului pentru consultarea publicului.

(8) Candidații sînt audiați de Comisia specială instituită, care întocmește un aviz argumentat referitor la fiecare candidat selectat, pe care îl prezintă în Plenul Parlamentului. Candidații sînt numiți în funcție cu votul majorității deputaților aleși.

(9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, urmare a depunerii cererii sau în caz de deces. Membrul Consiliului poate fi revocat de organul care l-a numit, în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului sau la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor aleși, în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Noul membru al Consiliului exercită funcțiile pînă la expirarea mandatului membrului revocat.

(10) Calitatea de membru al Consiliului este suspendată de organul care l-a numit în cazul înaintării învinuirii pentru comiterea unei infracțiuni în exercițiul activității sau pentru comiterea unei infracțiuni pe orice motiv bazat pe o formă de discriminare.

(11) Președintele Consiliului este ales cu majoritatea de voturi din numărul total al membrilor acestuia. Președintele Consiliului activează permanent. Cealalți membri ai Consiliului sînt convocați de președinte în ședințe. În caz de necesitate, Consiliul poate fi convocat la solicitarea a cel puțin 2 membri.

(12) Membrii Consiliului care nu activează permanent primesc o indemnizație în mărime de 10 la sută din salariul mediu pe economie pentru o ședință.

(13) În activitatea sa Consiliul este asistat de un aparat administrativ.

(14) Regulamentul de activitate a Consiliului se aprobă de Parlament.

Articolul 12. Atribuțiile Consiliului

(1) Consiliul are următoarele atribuții:

a) examinează corespunderea legislației în vigoare standardelor nediscriminatorii;

b) inițiază propunerile de modificare a legislației în vigoare în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

c) adoptă avize consultative privitor la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;

e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;

f) remite autorităților publice propunerile de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării, precum și la ameliorarea comportamentului față de persoanele ce cad sub incidența prezentei legi;

g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare, reieșind din valorile democratice;

h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

i) investighează și examinează plîngerile persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării;

j) intervine pe lîngă organele corespunzătoare cu un demers pentru intentarea unui proces disciplinar în privința persoanei cu funcție de răspundere care a comis în activitatea sa fapte discriminatorii;

k) aplică sancțiuni contravenționale, dacă în urma investigării și examinării plîngerii s-a constatat comiterea unei contravenții;

l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvîșirii faptelor discriminatorii care conțin elemente ale infracțiunii;

m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile;

n) exercită alte atribuții stabilite de prezenta lege și de regulamentul său de activitate.

(2) La începutul fiecărui an, pînă la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului.

Articolul 13. Modalitatea de depunere a plîngerii către Consiliu

(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.

(2) Plîngerea cu privire la fapta de discriminare se prezintă Consiliului. Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului, momentul cînd a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care susțin plîngerea, numele și adresa persoanei care depune această plîngere. Plîngerea poate fi depusă Consiliului în termen de un an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care se putea să se ia cunoștință de săvîrșirea ei.

(3) Depunerea plîngerii în adresa Consiliului nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată.

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 15. Examinarea plîngerii

(1) Plîngerea se examinează în termen de 30 de zile de la data depunerii, cu posibilitatea prelungirii termenului, dar nu mai mult de 90 de zile. La examinarea plîngerii, Consiliul este în drept să solicite date și informații relevante de la persoanele care se presupun că au comis fapte discriminatorii. Sarcina de a proba că fapta nu constituie discriminare revine persoanei care se presupune că a comis fapta discriminatorie.

(2) La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația:

- a) să pună la dispoziție copia actelor solicitate necesare pentru soluționarea plîngerii;
- b) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, în scris, în legătură cu problemele care formează obiectul plîngerii.

(3) Toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plîngerea urmează a fi puse la dispoziția Consiliului în termen de 10 zile. Neprezentarea nejustificată a informațiilor solicitate de Consiliu se sancționează conform legislației în vigoare și este interpretată de Consiliu în defavoarea persoanei ce nu prezintă datele solicitate.

(4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului include și recomandări pentru a asigura repunerea în drepturi a victimei și pentru a preveni fapte similare pe viitor.

(5) Decizia se aduce la cunoștința persoanei care a comis fapta discriminatorie și persoanei care a depus plîngerea în termen de 5 zile. Consiliul urmează a fi informat în termen de 10 zile despre măsurile întreprinse.

(6) În cazul în care Consiliul nu este de acord cu măsurile întreprinse de persoana care a comis fapta discriminatorie, el este în drept să se adreseze unui organ ierarhic superior pentru luarea măsurilor corespunzătoare și/sau să informeze opinia publică.

(7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, cu respectarea confidențialității datelor cu caracter personal.

(8) Dacă în timpul examinării plîngerii se atestă săvîrșirea unor fapte ce constituie contravenție, Consiliul examinează cauza contravențională și aplică sancțiuni în conformitate cu prevederile Codului contravențional.

(9) În cazul în care faptele examinate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază imediat materialele organelor de urmărire penală.

Articolul 16. Competența autorităților publice

În scopul prevenirii faptelor discriminatorii autoritățile publice, reieșind din competența lor funcțională, exercită următoarele atribuții:

a) examinează plîngerile persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării;

b) coordonează activitatea în domeniu a structurilor descentralizate și desconcentrate;

c) contribuie la educarea și sensibilizarea populației cu privire la interzicerea discriminării în domeniile de competență;

d) exercită alte atribuții în conformitate cu legislația în domeniu.

Capitolul IV

Răspunderea pentru faptele de discriminare

Articolul 17. Răspunderea pentru faptele de discriminare

Faptele de discriminare sînt pasibile răspunderii disciplinare, civile, contravenționale și penale, conform legislației în vigoare.

Articolul 18. Dreptul la protecție a victimei

(1) Orice persoană ce se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată, și să solicite:

a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale;

b) interzicerea încălcării continue a drepturilor;

c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale;

d) repararea prejudiciului material și moral cauzat, precum și cheltuielile de judecată;

e) declararea nulității actului care a condus la discriminare.

(2) Acțiunea în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării poate fi înaintată și de către sindicate sau asociațiile obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

(3) La solicitarea victimei, se interzice răspîndirea informației despre viața privată și identitatea acesteia. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victima discriminării se efectuează cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite conform legii.

Articolul 19. Sarcina probațiunii

(1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare.

(2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pîrîtului, cu excepția faptelor care atrag răspunderea penală.

Articolul 20. Termenul de prescripție

Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în baza prezentei legi este de 1 an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvîrșirea ei.

Articolul 21. Taxa de stat

Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind cazurile de discriminare se scutește de plata taxei de stat.

Articolul 22. Finanțarea

(1) Autoritățile publice abilitate cu implementarea prezentei legi sînt finanțate din contul și în limitele mijloacelor financiare aprobate anual în bugetul de stat și în bugetele unităților administrativ-teritoriale.

(2) Activitățile privind prevenirea și combaterea discriminării pot fi finanțate și din alte surse neinterzise de lege.

Capitolul V Dispoziții finale

Articolul 23.

(1) Prezenta lege intră în vigoare începînd cu 1 ianuarie 2013.

(2) Guvernul în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi:

a) va prezenta Parlamentului propuneri de aducere a legislației în vigoare în concordanță cu prezenta lege;

b) va adopta actele normative necesare executării prezentei legi.

Președintele Parlamentului

NOTĂ INFORMATIVĂ la proiectul Legii cu privire la asigurarea egalității

I. Considerații generale. Reglementări internaționale și naționale

Principiul nediscriminării reprezintă un pilon important al politicii sociale comunitare, iar egalitatea oportunităților reprezintă cadrul necesar realizării politicii sociale la nivel statal și european. Existența normelor care impun garanții eficiente împotriva discriminării și practicilor discriminatorii sunt absolut necesare într-o societate democratică.

Combaterea discriminării este indispensabilă procesului de promovare a egalității absolute pentru toate persoanele. Dreptul internațional în materia drepturilor omului asigură, atât dreptul la egalitate, precum și dreptul de a nu fi supus discriminării pe criterii specifice enumerate. De exemplu, Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice, Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale și Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale (CEDO), toate conțin prevederi în domeniul nediscriminării. Aceste instrumente juridice au internaționalizat problema protecției drepturilor omului, care a devenit tratat una din cele mai importante preocupări.

De asemenea, principiul nediscriminării derivă și din standardele prevăzute în dreptul european, și anume, Directiva Consiliului Uniunii Europene nr. 2000/78/EC din 27 noiembrie 2000, privind stabilirea unui cadru general pentru tratament egal în materie de angajare și ocupație; Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică și Directiva Consiliului Uniunii Europene nr. 97/80/EC din 15 decembrie 1997 cu privire la sarcina probațiunii în cazurile de discriminare bazată pe criteriul de sex („Directiva privind sarcina probațiunii”). Aceste directive au apărut în urma adoptării Tratatului de la Amsterdam din 10 noiembrie 1997, articolul 13 al căruia a acordat atribuții noi Comunității Europene pentru combaterea discriminării pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie, convingeri sau orientare sexuală.

În prezent, este elaborat proiectul Directivei cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală COM(2008).

Începând cu anul 2000 în statele membre ale Uniunii Europene, pe lângă prevederile destinate să asigure egalitatea de tratament între femei și bărbați, se aplică o legislație antidiscriminare pentru a garanta niveluri minime de egalitate de tratament și de protecție pentru toți cetățenii care trăiesc și muncesc în Europa. Aceste dispoziții vizează garantarea aplicării unui tratament egal pentru toți, indiferent de: origine rasială sau etnică, religie și convingeri, handicap, orientare sexuală, vârstă, etc. Egalitatea de tratament se referă la numeroase aspecte ale vieții de zi cu zi – atât la locul de muncă, cât și în diverse sectoare precum educația, asistența medicală și accesul la bunuri și servicii.

Aderând la anumite instrumente internaționale (Declarația Universală a Drepturilor Omului, CEDO, etc.) Republica Moldova și-a asumat obligații primordiale de a respecta demnitatea și drepturile omului pentru fiecare persoană ce se află sub jurisdicția sa. Potrivit articolului 1 alin. (3) din *Constituție*, Republica Moldova este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sînt garantate.

Un aspect al protecției drepturilor omului vizează și **asigurarea egalității** tuturor persoanelor indiferent de criteriu, prin aceasta garantându-se respectarea principiului non-discriminării.

Articolul 16 al *Constituției* consfințește egalitatea cetățenilor Republicii Moldova în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

Este de menționat că, potrivit articolului 19 din *Constituție*, cetățenii străini și apatrizii au aceleași drepturi și îndatoriri ca și cetățenii Republicii Moldova, cu excepțiile stabilite de lege.

Pentru ca principiile afirmate în Constituție să fie aplicate în practică, este nevoie de dezvoltarea lor în cadrul sistemului legislativ din Republica Moldova. Făcînd o scurtă incursiune în sistemul legislativ al Republicii Moldova, constatăm prevederi inserate în diferite acte legislative care interzic discriminarea pe criteriul de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, origine socială, opinie, sex, apartenență politică, avere sau orice alt criteriu care are ca scop restrîngerea sau înlăturarea recunoașterii, exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

În pofida existenței unor prevederi multiple în domeniul nediscriminării, la nivel național nu există însă nici o lege generalizată în acest domeniu, iar practica judiciară în problemele discriminării este inexistentă. Unele țări europene au adoptat legi separate în domeniul prevenirii discriminării (ex. România, Irlanda, Finlanda, Norvegia, Grecia, Bulgaria, Serbia, Cosovo, etc.).

Aspirațiile Republicii Moldova de integrare europeană, necesită ajustarea cadrului legislativ național la cel internațional. În acest sens, Ministerul Justiției a elaborat proiectul Legii privind egalitatea de șanse. Proiectul de lege propus vine să consolideze și să întărească normele existente în domeniul nediscriminării.

II. Documentele de politici naționale care vizează revizuirea legislației sub aspectul antidiscriminării

Angajamentele asumate pe plan internațional, în special, cele privind protecția drepturilor și libertăților omului, reclamă adoptarea și implementarea de către stat, a unei politici protecționiste, inclusiv sub aspectul antidiscriminării.

În context, de-a lungul timpului, Republica Moldova a adoptat o varietate de documente de programare, care vizează garantarea, asigurarea și protecția drepturilor omului. Obiective și acțiuni specifice în raport cu categoriile de subiecte, obiectul drepturilor au fost inserate în diverse documente de politici, după cum urmează:

1. Planul de Acțiuni Republica Moldova – Uniunea Europeană în domeniul liberalizării regimului de vize, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 122 din 4 martie 2011;

2. Planul național de acțiuni în domeniul drepturilor omului pe anii 2011–2014, adoptat prin Hotărîrea Parlamentului nr. 90 din 12 mai 2011;

3. Strategia națională de dezvoltare pe anii 2008-2011, adoptată prin Lege nr. 295 din 21 decembrie 2007;

4. Strategia de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități (2010-2013), adoptată prin Legea nr. 169 din 9 iulie 2010;

5. Planul național de acțiuni pentru ocuparea forței de muncă pe anul 2011, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 81 din 15 februarie 2011.

III. Cuprinsul proiectului de lege

Proiectul legii cu privire la egalitatea de șanse este structurat în patru capitole, după cum urmează: dispoziții generale, dispoziții speciale, cadrul instituțional pentru prevenirea discriminării, răspunderea pentru faptele de discriminare.

Primul capitol al proiectului relevă scopul legii, care constă în prevenirea și combaterea discriminării după criteriile de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingere, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe bază de orice alt criteriu. De asemenea, obiectivul prezentei legii este de a defini noțiunea de *discriminare (discriminare directă și indirectă)* și alte noțiuni, cum ar fi *hărțuire, instigare la discriminare, victimizare, măsuri afirmative* ș.a, a căror definiție nu se găsește în actuala legislație iar explicarea doar doctrinară a acestora în fața instanțelor judecătorești sau făcînd referință la instrumentele internaționale, de cele mai multe ori se soldează fără succes.

Cu toate că lista tuturor criteriilor stipulate la art.1 este cu mult mai numeroasă decît cele stipulate în art.16 din Constituția Republicii Moldova, este necesar de menționat că la includerea lor în proiectul legii s-a ținut cont de practica Curții Europene. Astfel, art.14 din *Convenția Europeană a Drepturilor Omului* enumără 13 motive de discriminare și precizează că la această enumerare ar putea fi adăugat și un alt criteriu ce ar putea rezulta „din orice altă situație”, astfel, această listă avînd un caracter *indicativ* și nu *limitativ*.

Mai mult ca atît, în conformitate cu art.4 alin.(2) și art.8 din Constituția Republicii Moldova, în caz dacă există neconcordanțe între dreptul internațional și cel național în materia drepturilor omului, inclusiv în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, se aplică direct prevederile internaționale la care statul este parte.

Prevederile prezentului proiect conțin dispoziții care stipulează că nu toate tratamentele diferențiate constituie discriminare. Dreptul european, inclusiv jurisprudența CEDO, a stabilit un standard de evaluare a faptului dacă tratamentul diferențiat constituie sau nu discriminare. O diferență de tratament este discriminatorie doar dacă nu se întemeiază pe criterii rezonabile și obiective. Pentru a fi justificat, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească un scop legitim și trebuie să existe o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul urmărit.

În contextul celor expuse supra, alin. (2) al art. 1 stipulează că dispozițiile legii *nu se aplică în materia raporturilor de căsătorie, adopție și nu aduc atingere modului de activitate al cultelor religioase și a părților lor componente precum și a altor organizații bazate pe religie sau convingeri*. Or, potrivit art. 48 din Constituție „*Familia se întemeiază pe căsătoria liber consfințită între bărbat și femeie*”. Norme similare există și în Codul familiei nr.1316-XIV din 26 octombrie 2000, care stipulează „*Pentru încheierea căsătoriei este necesar consimțămîntul reciproc, neviciat, exprimat personal și necondiționat, al bărbatului și femeii care se căsătoresc, precum și atingerea de către ei a vârstei matrimoniale*”.

Acest drept fundamental este garantat și de art.12 din CEDO în care se evidențiază că „*începînd cu vîrsta stabilită prin lege, bărbatul și femeia au dreptul de a se căsători și de a întemeia o familie, conform legislației naționale ce reglementează exercitarea acestui drept*”. Textul articolului nu dispune că “*orice persoană*” are dreptul la încheierea unei căsătorii. Curtea garantînd dreptul la căsătorie, în art. 12 are în vedere “*căsătoria tradițională*”, iar scopul urmărit constă, în esență, în protejarea căsătoriei în calitatea ei de fundament al familiei.

Aceste norme diferențiate incluse în proiect se cuprind în legislația comunitară (ex. Directiva CoE 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) precum și în repertoriul legislativ al altor state (ex. România).

Cu referire la adopție, sunt relevante prevederile art. 12 alin. (5) din Legea nr. 99 din 28 mai 2010 privind regimul juridic al adopției, care stabilește ca „*adoptatorii trebuie să îndeplinească garanțiile morale și condițiile materiale necesare dezvoltării multilaterale și armonioase a personalității copilului*”. De asemenea, potrivit prevederilor legale, *autoritatea teritorială* de la domiciliul adoptatorului *evaluează corespunderea garanțiilor*

morale și a condițiilor materiale ale adoptatorului necesităților de dezvoltare a copilului, conform unui regulament aprobat de autoritatea centrală, **întocmind un raport de evaluare**. În cazul unui **rezultat nefavorabil de evaluare**, solicitantul atestatului de adoptator este în drept să ceară autorității teritoriale reevaluarea garanțiilor morale și a condițiilor materiale.

Având în vedere prevederile legale în vigoare, proiectul de lege instituie excepție de la aplicabilitatea acestuia față de procedurile de adopție, calitatea adoptatorilor, condițiile ce trebuie întrunite, etc. urmând a se face uz pentru cazurile de adopție exclusiv de norme din Legea nr. 99 din 28 mai 2010 privind regimul juridic al adopției.

Articolul 4 reglementează formele grave ale discriminării, și anume, susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă precum și amplasarea mesajelor discriminatorii în locurile publice, promovarea discriminării de către autoritățile publice, iar art.5 reglementează eliminarea formelor discriminării prin instituirea unor măsuri afirmative, medierea etc.

Al doilea capitol al proiectului reglementează prevenirea și combaterea discriminării în diferite sectoare de activitate. Astfel, se interzice orice deosebire, excludere sau preferință, care au drept efect limitarea la angajarea în câmpul muncii. Normele propuse vin să completeze și să precizeze normele deja existente în Codul muncii. Următoarele acțiuni ale angajatorului urmează a fi considerate discriminatorii: plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor care favorizează anumite persoane, refuzul neîntemeiat de angajare, remunerarea inegală pentru același tip de lucru, victimizarea, hărțuirea bazată pe orice criteriu, etc. În scopul asigurării respectării principiului nediscriminării la locul de muncă, angajatorul urmează să amplaseze în locurile accesibile publicului principalele norme necesare asigurării acestui principiu. De asemenea, angajatorul urmează să coopereze cu angajații pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare în procesul de muncă (art. 7). La acest segment cu titlu de precizare menționăm că au fost completate prevederile Codului muncii al Republicii Moldova cu norme nediscriminatorii, astfel obligându-se atât salariații cât și angajatorii să manifeste un comportament nondiscriminatoriu în relațiile de muncă. Subsidiar, în Codul muncii a fost inclusă noțiunea de „*hărțuire sexuală*”.

Un alt aspect al proiectului, tratat în capitolul II se referă la interzicerea discriminării la accesul la bunuri și servicii disponibile publicului (ex. servicii de asistență medicală, bancare, de transport, de protecție socială, etc.).

Un alt drept ocrotit de normele constituționale, este dreptul la educație. Convenția UNESCO împotriva discriminării în educație, CEDO, precum și alte acte internaționale, obligă statele să asigure egalitate în privința accesului la educație. Interzicerea sub orice aspect a discriminării în materia educației este stipulată și în proiectul nominalizat (art. 9).

Interzicerea discriminării în cele mai importante domenii, inclusiv dreptul la muncă, educație, sănătate, bunuri și servicii disponibile publicului este statuat și în Recomandarea nr.7 a ECRI privind combaterea rasismului și discriminării rasiale din 13 decembrie 2002.

Capitolul trei al proiectului de lege reglementează cadrul instituțional. Astfel, în urma examinării cadrului instituțional al statelor străine, atestăm existența unor entități independente ce au în competență prevenirea și combaterea discriminării. În acest context, prin prezentul proiect se propune crearea **Consiliului privind prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității de șanse**, ce va fi investit cu atribuții în respectiva materie.

Consiliul privind prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității de șanse va fi un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și asigurării egalității de șanse și tratament tuturor persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării. Consiliul va acționa în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice. Se preconizează ca din componența Consiliului să facă parte 5 membri numiți de către Parlament pe o perioadă de 5 ani. Reieșind

din faptul că Consiliul va fi un organ colegial, al cărui membri nu vor avea o activitate permanentă (nefiind remunerați în acest sens), se necesită asigurarea acestuia din urmă cu un aparat administrativ, întru asigurarea unei activități efective.

Printre atribuțiile ce vor fi date în competența Consiliului se enumără: elaborarea și promovarea 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 obiectiilor și propunerilor de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării; colectarea informației despre dimensiunile, starea și tendințele discriminării la nivel național, monitorizarea modului de implementare a legislației în domeniu, etc.

În conformitate cu normele stabilite în proiect, persoanele ce se consideră victime ale discriminării se vor putea adresa cu o plîngere Consiliului. Acesta din urmă va examina plîngerea și în cazul în care va considera că a avut loc un act de discriminare va avea competența de a adresa persoanei împotriva căreia a fost depusă cererea un aviz care va conține recomandări privind suprimarea faptelor discriminatorii. Consiliul urmează a fi informat în termen de 10 zile despre măsurile întreprinse.

Totodată, în scopul atribuirii unui caracter mai efectiv mecanismului ce are în competență promovarea politicii în lupta cu discriminarea, majoritatea statelor europene stabilesc în competența acestuia din urmă dreptul de a stabili sancțiuni în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii. Reieșind din cadrul legal național existent, proiectul legii stabilește printre atribuțiile Consiliului *dreptul de a examina cauzele contravenționale și de aplica sancțiuni*. Concomitent, ținând cont de faptul existenței unei codificări unitare a faptelor ce constituie infracțiuni precum și contravenții, acțiunile și inacțiunile care constituie discriminare, precum și sancțiunile aplicate, vor fi stipulate în Codul penal și respectiv în Codul contravențional.

În calitate de măsuri preventive de prevenire a discriminării Consiliul va contribui la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare, reieșind din valorile democratice și va remite autorităților publice centrale și locale obiectiile și propunerile de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării și la ameliorarea comportamentului față de persoanele ce cad sub incidența dispozițiilor legale.

În scopul asigurării respectării principiului nediscriminării, persoana vinovată urmează a fi supusă răspunderii penale, administrative, civile și disciplinare. Persoana ce se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: stabilirea faptului încălcării drepturilor sale, interzicerea încălcării continue, repararea prejudiciului material și moral cauzat, declarării nulității actului care a condus la discriminare.

Protecția victimei discriminării urmează a fi efectuată prin repartizarea sarcinii probațiunii. Luînd în considerație dificultatea dovedirii discriminării, persoanelor afectate li se cere doar să descrie faptele, în baza cărora se poate presupune că a avut loc discriminarea. Astfel, în conformitate cu art. 19 din proiect, sarcina demonstrării lipsei discriminării îi revine pîrîtului.

Din cele relatate menționăm că, proiectul de lege propus are drept obiectiv consolidarea cadrului legal existent și ajustarea acestuia la normele internaționale în vederea promovării egalității de șanse și tratament a tuturor persoanelor indiferent de criteriu.

IV. Impactul financiar al proiectului

La aspectul acoperirii financiare a legii, art. 22 din proiect stabilește că activitățile de implementare a legii se finanțează de la bugetul de stat, de la bugetele unităților

administrativ-teritoriale, în limita mijloacelor financiare stabilite anual, din alte surse neinterzise de lege.

Mijloacele financiare ce urmează a fi alocate din bugetul de stat vor fi necesare pentru asigurarea activității Consiliului privind prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității de șanse. Potrivit art. 11 din proiectul legii, Consiliul va fi constituit din 5 membri. Totodată, doar Președintele Consiliului va activa permanent, iar ceilalți membri vor fi convocați de Președinte, după caz. În acest context, reieșind din faptul că 4 membri ai Consiliului nu vor activa permanent, alin.(8) al art. 11 statuează că *membrii Consiliului care nu activează permanent primesc o indemnizație în mărime de 10 la sută din salariul mediu pe economie pentru o ședință*. Astfel, luând în considerație că potrivit Hotărârii Guvernului nr. 868 din 22 noiembrie 2011 cuantumul salariului mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2012, este în mărime de 3550 lei, pentru organizarea lunară a ședințelor Consiliului, *un membru va primi 355 lei*. Rezumând cele expuse, *în mediu anual din buget vor fi alocate 17040 lei*. De asemenea, din buget vor fi alocate resurse financiare și pentru întreținerea aparatului administrativ al Consiliului. Suma ce va fi necesară de a fi alocată va fi estimată ulterior, la momentul elaborării Regulamentului de activitate a Consiliului.

V. Asigurarea transparenței în procesul de promovare a proiectului

Sub aspectul asigurării transparenței proiectului de lege și discutării acestuia cu societatea civilă menționăm că, *la 28 iunie 2011* a fost organizată o conferință cu participarea experților internaționali, în cadrul căreia s-a discutat conținutul respectivului proiect de lege, precum și experiența în domeniu a României, Bulgariei, Germaniei și Serbiei.

În același context, la data de *16 septembrie 2011*, în incinta Ministerului Justiției a avut loc o masă rotundă în cadrul căreia s-a examinat proiectul de *Lege cu privire la egalitatea de șanse* (anterior sub denumirea – *Legea privind prevenirea și combaterea discriminării*). La eveniment au participat reprezentanți ai Parlamentului Republicii Moldova, Centrului pentru Drepturile Omului, societății civile și cultelor religioase.

Concomitent, proiectul legii este plasat pe pagina oficială a Ministerului Justiției www.justice.gov.md în directoriul: „Transparența decizională/ Proiecte de acte normative remise spre coordonare”.

Proiectul legii a fost coordonat cu entitățile interesate, iar argumentele de rigoare se regăsesc în tabela de divergențe.

Ministru



Oleg EFRIM