



Consiliul privind asigurarea egalității din Moldova: Un cadru, o strategie și un proces de monitorizare

Raport

Niall Crowley

5 august 2020

Prezentul document a fost elaborat în cadrul proiectului național „Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției pentru realizarea actului de justiție în conformitate cu standardele europene, pentru combaterea discriminării în Republica Moldova” cofinanțat de Uniunea Europeană și de Consiliul Europei în cadrul Parteneriatului pentru buna guvernare. Opiniile exprimate în prezentul document nu pot fi considerate, în niciun caz, ca reflectând poziția oficială a oricăreia dintre părți.

1. Introducere

Raportul a fost elaborat în cadrul proiectului UE/CoE „*Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției pentru realizarea actului de justiție în conformitate cu standardele europene, pentru combaterea discriminării*”¹, finanțat în cadrul *Parteneriatului pentru buna guvernare*.

Acest raport prezintă o analiză a mecanismelor și instrumentelor de monitorizare ale Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare Consiliul privind asigurarea egalității din Moldova). Analiza a inclus elaborarea de recomandări pentru a sprijini în continuare Consiliul privind asigurarea egalității în acest domeniu al activității sale.

Prezentul raport a fost elaborat pe baza unei treceri în revistă a documentației și a două reuniuni cu personalul esențial din cadrul Consiliului privind asigurarea egalității.

Raportul stabilește mai întâi o privire de ansamblu asupra funcției de monitorizare a unui organism de promovare a egalității din punctul de vedere al standardelor internaționale existente. Apoi se inspiră din aceste standarde și din abordările actuale puse în aplicare de Consiliul privind asigurarea egalității, pentru a prezenta: un cadru de monitorizare, o strategie de monitorizare și o evoluție ulterioară a proceselor de monitorizare internă. Raportul se încheie cu concluzii și recomandări pentru Consiliul privind asigurarea egalității. Procesele actuale de monitorizare sunt prezentate în format tabelar într-o anexă.

2. Standarde internaționale

ECRI a publicat un standard revizuit pentru organismele de promovare a egalității care oferă detalii semnificative cu privire la: condițiile care trebuie create pentru ca organismele de promovare a egalității să fie independente și eficiente; și funcționarea organismelor de promovare a egalității într-o manieră independentă și eficientă². Standardul ECRI pentru organismele de promovare a egalității acordă un rol important funcției de monitorizare a acestora, înțelesă în sensul de:

- participare la procedurile de consultare pentru noile politici, acte normative și acte executive;
- monitorizare a politicilor, actelor normative și actelor executive în vigoare și formularea de recomandări pentru modificarea sau introducerea de politici, acte normative sau acte executive;
- monitorizare a punerii în aplicare a propriilor recomandări bazate pe activitatea legată de cazurile examinate;
- monitorizare a executării deciziilor instituțiilor, organelor competente și instanțelor judecătorești care tratează cazurile legate de egalitate, discriminare și intoleranță;
- monitorizare a îndeplinirii obligațiilor statutare în conformitate cu legislația privind egalitatea de tratament; și
- monitorizare a punerii în aplicare a recomandărilor organizației interguvernamentale relevante.

¹ <https://www.coe.int/ro/web/chisinau/anti-discrimination>

² *Recomandarea de politică generală nr. 2* a ECRI: Organismele de promovare a egalității pentru combaterea rasismului și a intoleranței la nivel național, Consiliul Europei, Strasbourg, 2018.

Standardul ECRI indică o serie de instrumente pe care organismele de promovare a egalității trebuie să le poată folosi în aceste activități de monitorizare. Printre acestea se numără:

- desfășurarea unui dialog cu destinatarii recomandărilor privind cazurile pentru a explica aceste recomandări, pentru a arăta cum ar putea fi puse în aplicare și pentru a motiva persoanele responsabile să ia măsuri;
- implicarea în discuții periodice legate de problemele principale și punerea în aplicare a recomandărilor legislative și politice cu factorii decizionali de la cel mai înalt nivel al sistemului legislativ și al celui executiv;
- implicarea într-un dialog aprofundat cu grupurile expuse la discriminare și intoleranță și cu organizațiile lor reprezentative;
- efectuarea de cercetări, sondaje, studii și colectare de date pentru dezvoltarea cunoștințelor și a înțelegerii și pentru a identifica mijloacele de realizare a egalității și de motivare a responsabililor cu elaborarea politicilor în vederea luării măsurilor corective;
- utilizarea rapoartelor tematice și anuale ca bază pentru evidențierea și discutarea recomandărilor acestora cu autoritățile legislative și cu cele executive; și
- oferirea de orientări și sprijin pentru a include perspectiva egalității în procesul de elaborare a politicilor și în procesul legislativ și pentru a pune în aplicare sisteme și garanții interne pentru egalitate și diversitate în cadrul organizațiilor.

Standardul ECRI indică, de asemenea, că organismele de promovare a egalității "ar trebui să fie asigurate cu resurse umane și fonduri suficiente pentru a-și implementa toate funcțiile și competențele și atingerea unui impact real". Funcția de monitorizare a unui organism pentru egalitate este complexă și extensivă, necesitând resurse adecvate pentru a fi implementată în mod eficient.

Standardul Uniunii Europene pentru organismele de promovare a egalității se materializează sub forma unei recomandări a Comisiei Europene³. Aceasta include axarea pe funcția de monitorizare. Recomandarea identifică faptul că este important ca organismele de promovare a egalității să se concentreze asupra fiecărei părți a mandatului lor și asupra fiecărui element acoperit. Aceasta subliniază importanța unei serii de instrumente de monitorizare, punând accentul pe posibilitatea de a li se permite organismelor de promovare a egalității: să efectueze anchete independente; să desfășoare cercetări; să poarte un dialog regulat cu autoritățile publice; să comunice cu grupurile discriminate și cu părțile interesate și să se implice în dezbaterile publice. Și acest standard recomandă, la rândul său, ca organismelor pentru egalitate "să le fie furnizate resursele umane, tehnice și financiare, locația și infrastructura necesare pentru a-și realiza sarcinile și exercita mandatul în mod eficient".

Recomandarea Comisiei Europene dorește să asigure că:

- autoritățile publice iau în considerare, în măsura în care este posibil, recomandările organismelor de promovare a egalității privind legislația, politicile, procedura, programele și practicile; și

³ [Recomandarea Comisiei din 22 iunie 2020 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității](#), C2018 (3850) Final, Comisia Europeană, Bruxelles.

- organismele de promovare a egalității au capacitatea de a contribui la prevenirea discriminării prin furnizarea de servicii de formare și consiliere, de orientări și sprijin persoanelor responsabile.

2. Cadrul de monitorizare

Scopul monitorizării activității de către Consiliul privind asigurarea egalității este de a continua executarea mandatului său în conformitate cu legislația privind egalitatea de tratament în vederea:

- protejării împotriva discriminării;
- asigurării egalității; și
- restabilirii în drepturi a tuturor persoanelor discriminate (punctul 2, Legea nr. 298).

Ca atare, acțiunile de monitorizare vizează prevenirea discriminării, obținerea unei egalități autentice și abordarea oricărei forme de discriminare survenite.

Consiliul privind asigurarea egalității este împuternicit, în conformitate cu legislația antidiscriminare, să monitorizeze legislația, politicile și organizațiile. S-au stabilit șase direcții pentru obiectul monitorizării Consiliului privind asigurarea egalității:

1. Punerea în aplicare a deciziilor și a recomandărilor din cazurile sale (articolul 15 din Legea nr. 121 și punctul 32 din Legea nr. 298).
2. Proiectele de legi în curs de elaborare și recomandările formulate în legătură cu acestea (articolul 12 din Legea nr. 121 și punctul 21 din Legea nr. 298).
3. Punerea în aplicare a legilor în vigoare și a recomandărilor făcute în legătură cu acestea (articolul 12 din Legea nr. 121 și punctul 21 din Legea nr. 298).
4. Legea împotriva discriminării și asigurarea respectării acesteia și recomandările făcute în legătură cu acestea (articolul 12 din Legea nr. 121 și punctul 21 din Legea nr. 298).
5. Politicile și planurile publice și recomandările făcute în legătură cu acestea (articolul 12 din Legea nr. 121 și punctul 21 din Legea nr. 298).
6. Tendințe în materie de discriminare în societate (articolul 12 din Legea nr. 121 și punctul 21 din Legea nr. 298).

Printre instrumentele de monitorizare puse la dispoziția Consiliului privind asigurarea egalității, în conformitate cu legislația împotriva discriminării, se numără următoarele:

- rapoarte obligatorii, corespondență cu respondenții și vizite la fața locului la aceștia în legătură cu recomandările individuale în cazuri și trimiterea către autoritățile ierarhice superioare în caz de nerespectare (articolul 15 din Legea nr. 121);
- avize consultative în legătură cu proiectele de legi (articolul 12 din Legea nr. 121 și punctul 21 din Legea nr. 298);
- recomandări generale în legătură cu terții din cadrul activității legate de cazuri și în general (articolul 12 din Legea nr. 121 și punctul 32 din Legea nr. 298);
- rapoarte anuale, tematice și de cercetare (punctul 25 din Legea nr. 298);
- observații trimise comitetelor ONU pentru drepturile omului (punctul 31 din Legea nr. 298);
- implicarea cu organizațiile societății civile pe teme de interes comun (punctul 31 din Legea nr. 298); și
- implicarea în dezbaterile publice (punctul 25 din Legea nr. 298).

Activitățile de monitorizare implică inițiativa Consiliului privind asigurarea egalității care este reactivă, proactivă sau esențială pentru procesele sale de lucru. Aceasta este:

- reactivă în monitorizarea elementelor cum ar fi proiectele de legi, care sunt transmise Consiliului privind asigurarea egalității;
- proactivă în monitorizarea elementelor cum ar fi punerea în aplicare a legilor sau tendințele în materie de discriminare, identificate ca preocupare prioritară de către Consiliul privind asigurarea egalității; și
- esențială în monitorizarea elementelor cum ar fi deciziile privind cazurile, care sunt fundamentale pentru funcțiile Consiliului privind asigurarea egalității.

3. Strategia de monitorizare

O **strategie de monitorizare** implică un amestec coordonat din următoarele elemente:

1. Un **standard** care servește ca reper coerent pentru toate acțiunile de monitorizare.
2. **Factorii determinanți (declanșatori)** care au rolul de a stabili ce ar trebui să monitorizeze Consiliul privind asigurarea egalității și când trebuie sau ar putea alege să ia o astfel de măsură.
3. **Factorii catalizatori** care sprijină persoanele monitorizate în vederea îndeplinirii standardului stabilit de Consiliul privind asigurarea egalității înainte de orice acțiune de monitorizare, simplificând astfel procesul de monitorizare, acordându-i un accent special.
4. **Planificarea** anuală care prevede prioritățile și stabilește obiective realiste în vederea monitorizării, în special atunci când aceasta este proactivă.

3.1 Standardul de monitorizare

Monitorizarea presupune aplicarea unui **standard** obiectivului monitorizat. Acest standard este aplicat în mod coerent și constant în toate activitățile de monitorizare. Este important ca acest standard să fie cunoscut și comunicat celor responsabili de legislație, politici și organizații. Acest lucru va simplifica și va ajuta procesele de monitorizare.

Standardul s-ar întemeia pe legislația împotriva discriminării: conform articolului 12 din Legea nr. 121, care se referă la „standardele privind nediscriminarea” și punctului 21 din Legea nr. 298 care se referă la „standardele privind nediscriminarea”. Ca atare, standardul ar trebui să includă:

- eliminarea discriminării, care cuprinde discriminarea directă și indirectă (articolul 3 din Legea nr. 121) și, prin urmare, se axează pe discriminarea față de o persoană la nivel individual, în sensul unui tratament mai puțin favorabil și pe discriminarea împotriva unui grup la nivelul sistemic, în sensul de rezultate care defavorizează acel grup;
- prevenirea discriminării, care se înțelege că include măsuri pozitive pentru egalitate și incluziune socială (articolul 5 din Legea nr. 121) și, prin urmare, se axează pe egalitatea pentru grupurile care fac obiectul legislației.

Locul instrumentelor internaționale în fundamentarea acestui standard și orice contradicție între instrumentele internaționale și legislația națională ar trebui să fie luate în considerare la definitivarea acestui standard.

Standardul nu este o chestiune de dezbateră juridică, așa cum ar putea să fie într-o cauză judiciară în care legislația antidiscriminare este aplicată unei serii de fapte în litigiu. Într-un

astfel de context, standardul nu influențează și nu determină procesul decizional al Consiliului privind asigurarea egalității. În ceea ce privește cazurile, acesta ar putea avea doar rolul de cadru pentru ambiția recomandărilor sale legate de constatarea discriminării.

Acest standard, deși bazat pe legislație, trebuie să fie un document scurt prezentat mai degrabă în termeni simpli și accesibili decât în termeni legali, dacă se dorește să fie util în scopul monitorizării și relevant pentru cei monitorizați.

Standardul este stabilit și apoi diseminat ca parte a proceselor de comunicare continue ale Consiliului privind asigurarea egalității, pentru a se asigura că temeiul pentru monitorizarea legislației, a politicilor și organizațiilor este clar pentru legiuitori, responsabilii de elaborarea politicilor și administratorii organizațiilor.

Standardul ar urma:

- să-și stabilească scopul ca fiind acela de a fundamenta:
 - ambiția așteptată din partea organelor legislative, a responsabililor de elaborarea politicilor și a liderilor organizaționali; și
 - procesele de monitorizare ale Consiliului privind asigurarea egalității;
- să stabilească faptul că temeiul standardului îl constituie legislația națională și, dacă este cazul, instrumentele internaționale;
- să identifice un obiectiv pentru legiuitori, responsabilii de elaborarea politicilor și administratorii organizaționali în ceea ce privește: realizarea de noi oportunități și rezultate pentru grupurile care suferă din cauza inegalității, care sunt fac obiectul legislației împotriva discriminării.
- să stabilească principii de bază, în ceea ce privește:
 - realizarea nediscriminării: inexistența unui tratament mai puțin favorabil al persoanelor din cauza caracteristicilor lor particulare – legiuitorii, responsabilii de elaborarea politicilor și administratorii organizațiilor analizează procedurile și practicile pentru a se asigura că nu are loc nicio discriminare directă sau indirectă împotriva grupurilor care fac obiectul legislației împotriva discriminării;
 - prevenirea discriminării: eliminarea proceselor, a practicilor, a culturilor organizaționale și a obstacolelor de natură practică ce duc la rezultate defavorabile pentru grupuri – legiuitorii, responsabilii de elaborarea politicilor și administratorii organizațiilor iau măsuri pentru a răspunde în mod planificat și sistematic grupurilor care fac obiectul legislației împotriva discriminării; și
 - asigurarea egalității: includerea măsurilor necesare pentru egalitate și incluziune socială – legiuitorii, responsabilii de elaborarea politicilor și administratorii organizațiilor includ măsuri de remediere a dezavantajului în situația grupurilor care fac obiectul legislației împotriva discriminării.

3.2 Factorii determinanți (declanșatori) ai monitorizării

În momentul de față, **factorul determinant** principal al acțiunii de monitorizare se bazează pe activitatea legată de cazuri a Consiliului privind asigurarea egalității:

- deciziile privind cazurile sunt monitorizate în vederea punerii în aplicare de către respondenți, ca parte integrantă a acestei funcții decizionale a Consiliului privind asigurarea egalității;

- modelele de plângeri și statisticile privind cazurile deservesc o abordare proactivă a monitorizării în evidențierea domeniilor legislative, politice sau organizațiilor care trebuie monitorizate.

Un alt factor determinant esențial pentru monitorizarea proiectelor de acte normative este prezentarea proiectelor de lege direct Consiliului privind asigurarea egalității sau încărcarea acestor proiecte de lege pe platforma online relevantă.

Există un avertisment – care trebuie luat în considerare în utilizarea cazurilor drept factor determinant esențial – în ceea ce privește nivelurile ridicate de subraportare a discriminării de către persoanele care fac obiectul acesteia. Într-un astfel de context, sunt necesari alți factori determinanți, aceștia fiind utilizați pentru a susține o abordare proactivă a monitorizării de către Consiliul privind asigurarea egalității. Printre aceștia se numără:

- sondaje și studii de cercetare;
- sisteme de consultare cu organizațiile relevante ale societății civile;
- teme și probleme care apar ca un punct focal pentru dezbateră publică;
- evoluții externe, cum ar fi rapoartele internaționale sau dedicarea unor anumiți ani sau anumitor date unor probleme specifice legate de egalitate, care își concentrează atenția asupra discriminării din țară; și
- neîndeplinirea obligațiilor pozitive prevăzute de legea împotriva discriminării [pentru autoritățile publice (articolul 16 din Legea nr. 121), pentru angajatori (articolul 7 din Legea nr. 121) și pentru instituțiile de învățământ (articolul 9 din Legea nr. 121)].

3.3 Factorii catalizatori ai monitorizării

Factorii catalizatori ajută monitorizarea Consiliului privind asigurarea egalității să ofere claritate și sprijin celor responsabili de legislație, politici sau organizații care fac obiectul acestei monitorizări. Factorii catalizatori fac monitorizarea previzibilă, îi susțin pe cei responsabili în atingerea standardului Consiliului privind asigurarea egalității și reduc amploarea acțiunilor de monitorizare necesare. Factorii catalizatori se prezintă sub formă de orientare și, uneori, sub formă de sprijin în vederea punerii în aplicare a acestora. Aceste orientări trebuie să fie sub forma unui document scurt, care să fie simplu și accesibil ca format și limbaj.

Consiliul privind asigurarea egalității a elaborat o serie de lucrări care ar putea fi utile pentru a dezvolta astfel de factori catalizatori. Acestea includ:

- orientări și proceduri interne dezvoltate în legătură cu evaluarea impactului în materie de egalitate al legislației și al politicilor. Ghidul privind evaluarea legislației din perspectiva egalității a fost elaborat pentru Consiliul privind asigurarea egalității ca metodologie internă pentru activitatea sa de monitorizare, în cadrul unui proiect finanțat de PNUD, în cursul punerii sale în aplicare fiind oferite inițial anumite activități de formare;
- Consiliul privind asigurarea egalității a elaborat orientări specifice în materie de practici pentru a oferi asistență persoanelor responsabile în anumite domenii ale activității lor în calitate de angajatori și prestatori de servicii. Printre acestea se numără: prevenirea discriminării la interviurile de angajare, redactarea anunțurilor de recrutare, accesul la informații și dreptul legal la educație fără discriminare.

Prin urmare, ar fi util ca printre factorii catalizatori ai Consiliului privind asigurarea egalității să se numere următoarele:

1. **Ghidul pentru persoanele care elaborează acte normative și politici.** Acesta ar sprijini legiuitorii și responsabilii cu elaborarea politicilor să realizeze o evaluare a impactului în materie de egalitate al proiectelor de acte normative sau de politici, pe baza standardului de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității. Acesta ar dezvolta și s-ar inspira din lucrările valoroase realizate în cursul elaborării metodologiei sale interne privind evaluarea impactului în materie de egalitate de către Consiliul privind asigurarea egalității. Ghidul:
 - ar furniza un instrument mai simplu, accesibil pentru responsabilii cu elaborarea politicilor și legiuitorii;
 - ar stabili standardul de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității ca încadrare a obiectivelor pentru o evaluare a impactului.

Ghidul ar prezenta pe scurt patru etape pe care responsabilii cu elaborarea politicilor și legiuitorii le-ar urma atunci când o politică sau un act legislativ este în stadiul de versiune finală, pentru:

- A. a colecta datele și informațiile relevante cu privire la grupurile care fac obiectul legislației împotriva discriminării, care ar fi utilizate pentru a fundamenta evaluarea (în temeiul subsecțiunii 4 a etapei a doua din metodologia internă: „cartografierea probelor”);
 - B. a consulta grupurile relevante care fac obiectul legislației împotriva discriminării în cadrul punerii în aplicare a evaluării (în temeiul subsecțiunii 5 a etapei a doua din metodologia internă: „implicarea părților interesate și a titularilor de drepturi”);
 - C. a evalua proiectele de acte normative sau de politici din punctul de vedere al impactului potențial al acestora asupra grupurilor care fac obiectul legislației împotriva discriminării (în temeiul etapei a treia din metodologia internă: „Analiza impactului”); și
 - D. a include dispoziții finale în vederea abordării constatărilor evaluării impactului în materie de egalitate și pentru a îndeplini standardul de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității (în temeiul etapei a patra a metodologiei interne: „Abordarea impactului”).
2. **Ghidul pentru angajatori, prestatori de servicii și instituții de învățământ.** Acesta ar sprijini organizațiile să creeze politicile și sistemele necesare pentru o abordare planificată și sistematică a combaterii și prevenirii discriminării și a asigurării egalității, într-o manieră care să reflecte standardul de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității. Acesta ar implica:
 - A. **Ghidul pentru angajatori** în vederea aplicării standardului de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității într-un mod planificat și sistematic; acest ghid ar urma să informeze angajatorii, într-un format scurt și concis, cu privire la următoarele:
 - elaborarea și punerea în aplicare a unei politici privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă pentru organizația lor – conținutul unei astfel de politici și procesul de asigurare a aplicării sale (acestea s-ar putea corela cu orientările elaborate de Consiliul privind asigurarea egalității, fără a le repeta);

- formarea resurselor umane relevante și a personalului de conducere în vederea punerii în aplicare a politicii în materie de egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă – conținutul formării și procesul de furnizare a acesteia (s-ar putea baza pe experiența Consiliului privind asigurarea egalității în furnizarea de activități de formare);
 - alocarea responsabilității pentru chestiuni legate de combaterea discriminării unui membru al conducerii superioare și crearea unui comitet pentru asigurarea egalității;
 - efectuarea unei analize a politicilor, procedurilor și practicilor interne aplicate în recrutarea și gestionarea angajaților în conformitate cu standardul de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității și elaborarea unui plan de acțiune pentru a aborda orice probleme identificate; și
 - implicarea într-un dialog cu membrii personalului din grupurile care fac obiectul legislației împotriva discriminării și cu organizațiile societății civile reprezentative pentru aceste grupuri.
- B. **Ghidul pentru instituțiile de învățământ** în vederea aplicării standardului de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității într-un mod planificat și sistematic; acest ghid ar urma să informeze aceste instituții, într-un format scurt și concis, cu privire la următoarele:
- elaborarea și punerea în aplicare a unei politici privind egalitatea în educație – conținutul unei astfel de politici și procesul de asigurare a aplicării sale (acestea s-ar putea corela cu orientările elaborate de Consiliul privind asigurarea egalității, fără a le repeta);
 - formarea cadrelor didactice și a personalului administrativ în vederea punerii în aplicare a politicii în materie de egalitate de tratament în ceea ce privește educația – conținutul formării și procesul de furnizare a acesteia (s-ar putea baza pe experiența Consiliului privind asigurarea egalității în furnizarea de activități de formare);
 - alocarea responsabilității pentru chestiuni legate de combaterea discriminării la nivelul conducerii superioare și crearea unui comitet pentru asigurarea egalității;
 - efectuarea unei analize a politicilor, procedurilor și practicilor interne aplicate în furnizarea educației în conformitate cu standardul de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității și elaborarea unui plan de acțiune pentru a aborda orice probleme identificate; și
 - implicarea într-un dialog cu elevii și cadrele didactice din grupurile care fac obiectul legislației împotriva discriminării și cu organizațiile societății civile reprezentative pentru aceste grupuri.
- C. **Ghidul pentru furnizorii de bunuri și prestatorii de servicii** în vederea aplicării standardului de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității într-un mod planificat și sistematic; acest ghid ar urma să informeze furnizorii și prestatorii respectivi, într-un format scurt și concis, cu privire la următoarele:

- elaborarea și punerea în aplicare a unei politici de egalitate privind furnizarea de servicii pentru organizația lor – conținutul unei astfel de politici și procesul de asigurare a aplicării sale;
- formarea personalului de conducere relevant în vederea punerii în aplicare a politicii privind egalitatea în ceea ce privește furnizarea serviciilor – conținutul formării și procesul de livrare a acesteia (s-ar putea baza pe experiența Consiliului privind asigurarea egalității în furnizarea de activități de formare);
- alocarea responsabilității pentru chestiuni legate de combaterea discriminării unui membru al conducerii superioare și crearea unui comitet pentru asigurarea egalității;
- efectuarea unei analize a politicilor, procedurilor și practicilor interne aplicate în furnizarea de bunuri și servicii în conformitate cu standardul de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității și elaborarea unui plan de acțiune pentru a aborda orice probleme identificate; și
- implicarea într-un dialog cu utilizatorii serviciilor din grupurile care fac obiectul legislației împotriva discriminării și cu organizațiile societății civile reprezentative pentru aceste grupuri.

3. **Ghid privind îndeplinirea obligațiilor pozitive prevăzute în legislația antidiscriminare.** Acesta ar reflecta standardul de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității. Ar putea fi integrat în orientările pentru organizații descrise mai sus. Ar susține:

- A. **Angajatorii** [articolul 7 alineatul (4) din Legea nr. 121], prin precizarea obligației pozitive și a modului în care este de așteptat să fie îndeplinită de angajatorii din toate sectoarele;
- B. **Instituțiile de învățământ** [articolul 9 alineatul (1) din Legea nr. 121], prin precizarea obligațiilor pozitive și a modului în care acestea sunt de așteptat să fie îndeplinite de instituțiile de învățământ; și
- C. **Autoritățile publice** [articolul 16 din Legea nr. 121], prin precizarea obligațiilor pozitive și a modului în care acestea sunt de așteptat să fie îndeplinite de către organismele publice.

Acești factori catalizatori, odată dezvoltați, ar putea reprezenta un element central și o bază pentru:

- comunicarea și diseminarea de către Consiliul privind asigurarea egalității;
- formarea oferită de Consiliul privind asigurarea egalității;
- recomandările Consiliului privind asigurarea egalității, impunând punerea în aplicare a acestora;
- oferirea de sprijin legiuitorilor, responsabililor cu elaborarea politicilor, conducătorilor organizațiilor și respondenților din cadrul cazurilor în ceea ce privește punerea în aplicare a recomandărilor și atingerea standardului de monitorizare al Consiliului privind asigurarea egalității.

3.4 Planul de monitorizare

Planul strategic actual al Consiliului privind asigurarea egalității include un accent semnificativ pe funcția sa de monitorizare, incluzând cele șase direcții identificate mai sus. Acest accent este repartizat pe cele patru obiective stabilite pentru perioada 2017-2019⁴:

- Obiectivul nr. 1 privind „Protecția egală” include acțiuni de: monitorizare și punere în aplicare a măsurilor pentru asigurarea egalității cu referire la piața muncii, bunuri și servicii de interes public și educație.
- Obiectivul nr. 2 este un obiectiv de integrare vizând „Integrarea principiilor egalității și nediscriminării”. Acesta cuprinde acțiuni legate de: analiza legislației și a politicii publice în vederea respectării principiilor nediscriminării; sprijinirea instituțiilor publice în vederea punerii în aplicare a principiilor egalității; și monitorizarea punerii în aplicare a recomandărilor generale pentru nediscriminare.
- Obiectivul nr. 3 privind „Protecția victimelor împotriva discriminării” include acțiuni de: monitorizare a recomandărilor Consiliului privind cazurile.
- Obiectivul nr. 4 privind „Consolidarea sustenabilității instituționale” include acțiuni de: îmbunătățire a cadrului legal privind funcționalitatea Consiliului.

Proiectele de proceduri interne ale Consiliului privind asigurarea egalității, de monitorizare a punerii în aplicare a legilor actuale, fac referire la crearea unei liste de acte legislative care trebuie monitorizate, care stă la baza unei abordări planificate.

Consiliul privind asigurarea egalității urmează să pregătească un plan strategic pentru perioada următoare. Acesta ar putea include un obiectiv specific dedicat activității de monitorizare a Consiliului. Acest obiectiv de monitorizare ar putea fi formulat astfel: „Stimularea unei ambiții de obținere a egalității”.

Ar putea fi identificate acțiuni aliniate cu cadrul, strategia și procesul propuse în acest raport. Acestea pot fi grupate astfel:

- consiliere în materie de politici: monitorizarea activităților referitoare la: proiecte de acte normative și politici; punerea în aplicare a legislației și politicilor actuale; și legislația împotriva discriminării;
- o cultură a respectării normelor: activități de monitorizare referitoare la: recomandări privind cazurile; îndeplinirea obligațiilor pozitive; și tendințele de discriminare în societate;
- asistență organizațională: activități de monitorizare referitoare la: dezvoltarea, diseminarea și sprijinul pentru punerea în aplicare a orientărilor de către legiuitori, responsabilii cu elaborarea politicilor, administratorii organizațiilor și respondenții din cadrul cazurilor.

Se pot elabora indicatori și ținte anuale de monitorizare pe baza activității EQUINET în această privință⁵. Indicatorii care pot fi preluați în mod util din meniul indicatorilor EQUINET pentru organismele de promovare a egalității includ:

- numărul de sondaje sau inițiative de cercetare desfășurate pentru a fundamenta elaborarea politicilor și nivelul investițiilor în acestea;

⁴ [Planul de dezvoltare strategică 2017-2019](#), Consiliul privind asigurarea egalității, Moldova, 2017.

⁵ EQUINET a publicat o resursă utilă pentru ca organismele de promovare a egalității să stabilească indicatori pentru activitatea lor: Crowley N., [Processes and Indicators for Measuring the Impact of Equality Bodies \(Procese și indicatori pentru măsurarea impactului organismelor de promovare a egalității\)](#), EQUINET, Bruxelles, 2013.

- numărul de recomandări privind politicile făcute de organismul de promovare a egalității, care sunt preluate de responsabili cu elaborarea politicilor;
- numărul de modificări aduse legislației privind egalitatea de tratament prin intervențiile organismului de promovare a egalității;
- numărul rezultatelor cazurilor care îndeplinesc așteptările reclamantilor, în care se constată existența discriminării;
- numărul de organizații (angajatori sau prestatori de servicii) sprijinite sau cărora li se impune să pună în aplicare politici, proceduri sau practici în materie de egalitate.

Este necesară clarificarea că orice indicatori sau ținte stabilite sunt condiționate de aprovizionarea cu resursele necesare.

Acest obiectiv de monitorizare, împreună cu acțiunile și indicatorii asociați, ar permite elaborarea și punerea în aplicare în fiecare an a unui **Plan de monitorizare** coerent, integrat și strategic. Aceasta ar asigura o abordare proactivă din partea Consiliului privind asigurarea egalității cu privire la această funcție, într-o manieră care să-i reflecte prioritățile, și ar ajuta la atragerea resurselor necesare pentru punerea în aplicare eficace a acestei funcții esențiale.

4. Procesul de monitorizare

4.1 Decizii referitoare la cazuri ale Consiliului privind asigurarea egalității:

Procedurile interne de gestionare a plângerilor au fost elaborate și agreate și sunt puse în aplicare de Consiliul privind asigurarea egalității. Aceste proceduri acordă atenție recomandărilor de monitorizare prin elaborarea unui plan de monitorizare și a unui raport de monitorizare a punerii în aplicare a acestui plan de monitorizare. Se pune un accent specific pe monitorizarea:

1. recomandărilor individuale, prin corespondență cu respondentul și vizite la fața locului, dacă este necesar, cu trimitere la alte acțiuni în justiție, dacă este cazul;
2. recomandărilor generale, prin intervenții nespecificate și utilizând Raportul anual pentru a evidenția progresele realizate sau așteptate.

Aceste proceduri interne ar putea fi dezvoltate în continuare pentru:

- a împărți deciziile Consiliului privind asigurarea egalității mai degrabă în trei elemente decât în cele două elemente utilizate în prezent. Aceste trei elemente ar fi:
 - cel individual – acest element se adresează respondentului specific din caz. Acesta urmărește să asigure restabilirea situației reclamantului și să pună capăt practicii concrete a respondentului considerată discriminatorie;
 - cel instituțional – acest element se adresează respondentului specific din caz. Acesta urmărește să se asigure că organizația în care a avut loc discriminarea va lua măsuri, pe baza orientărilor privind factorii catalizatori ale Consiliului privind asigurarea egalității, pentru a preveni o viitoare discriminare din partea organizației respective; și
 - cel general – acest element s-ar adresa unei terțe părți care influențează situația de discriminare constatată în cazul respectiv, de obicei prin legislație sau reglementare. Se urmărește corectarea acestei influențe externe;

- trimiterea la elaborarea și utilizarea orientărilor din partea Consiliului privind asigurarea egalității cu privire la etapele principale necesare în prevenirea discriminării de către angajatori, prestatori de servicii sau instituții de învățământ. Aceste orientări:
 - ar fundamenta redactarea și monitorizarea elementului instituțional al recomandării; și
 - ar constitui baza oricărui sprijin oferit respondentului pentru punerea în aplicare a acestui element al recomandării, în cazurile considerate de Consiliul privind asigurarea egalității ca având importanță strategică.
- ar permite interacțiunea dintre Consiliul privind asigurarea egalității și reclamant, după caz, în legătură cu monitorizarea punerii în aplicare a elementului individual al recomandării; și
- ar include etape suplimentare în monitorizarea recomandărilor generale, cum ar fi:
 - dialogul cu factorii decizionali relevanți pentru a sprijini punerea în aplicare a recomandării generale;
 - dialogul cu societatea civilă pentru a consolida implicarea acesteia în stimularea punerii în aplicare a recomandării generale; și
 - implicarea în dezbaterile publice cu privire la recomandarea generală pentru evidențierea și explicarea problemelor în cauză.

4.2 Proiecte de legi în curs de elaborare:

Avizele consultative sunt instrumentul principal pe care Consiliul privind asigurarea egalității îl poate utiliza în cadrul monitorizării proiectelor de legi. Principalul factor determinant este transmiterea proiectelor de legi către Consiliul privind asigurarea egalității sau plasarea proiectelor de legi pe platforma online relevantă, care este urmărită de Consiliul privind asigurarea egalității.

În cadrul acestei activități de monitorizare, Consiliul privind asigurarea egalității:

- are o anumită colaborare cu societatea civilă pentru a stimula armonizarea răspunsurilor de către toate părțile;
- în unele cazuri, colaborează cu parlamentul și comisiile relevante pentru avizul său consultativ; și
- urmărește o oarecare stabilire a priorității în ceea ce privește amploarea monitorizării urmărite pentru diferite proiecte de legislație.

Se pune accentul pe coerența acestei activități de monitorizare cu angajamentele naționale în materie de politici deja asumate în ceea ce privește egalitatea și drepturile omului.

Această abordare a monitorizării proiectelor de legislație ar putea fi dezvoltată în continuare prin:

- stabilirea criteriilor esențiale pentru tratarea cu prioritate a nivelului și naturii implicării în această monitorizare, care este în mare măsură reactivă. Criteriile pot include următoarele elemente:
 - potențialul proiectului de lege de a îmbunătăți situația și experiența grupurilor care fac obiectul legislației împotriva discriminării; și
 - relevanța proiectului de lege pentru problemele prioritare identificate de Consiliul privind asigurarea egalității în planurile sale de activitate și în activitățile sale legate de cazuri;

- elaborarea orientărilor privind realizarea unei evaluări a impactului în materie de egalitate care ar putea fi aplicată la elaborarea legislației și care ar fi apoi luată în considerare în procedurile de monitorizare; și
- includerea următoarelor elemente ca instrumente în acest proces:
 - implicarea într-un dialog cu factorii decizionali relevanți asupra proiectului de legislație, într-un stadiu incipient și în elaborarea avizului consultativ;
 - urmărirea unui angajament sistematic cu parlamentul în legătură cu legislația identificată drept prioritară de Consiliul privind asigurarea egalității; și
 - implicarea în dezbaterile publice.

4.3 Punerea în aplicare a legilor actuale:

Consiliul privind asigurarea egalității a elaborat proceduri interne pentru această monitorizare, care sunt încă supuse dezbaterii interne. De asemenea, s-au realizat studii în sprijinul acestei activități de monitorizare.

Proiectele de proceduri interne reflectă în mod valoros orientările din cadrul metodologiei interne privind evaluarea impactului legislației din perspectiva egalității, elaborate pentru Consiliul privind asigurarea egalității. Conform proiectelor de proceduri interne, Consiliul privind asigurarea egalității elaborează o listă de acte legislative care trebuie monitorizate și a căror prioritate trebuie stabilită pe baza următoarelor: importanța acestora în ceea ce privește programele de guvernare și standardele europene; solicitările de la autorități și instituții publice, de la sectorul privat, organizații necomerciale și altele; și dezbaterile din mass-media.

Proiectele de proceduri interne implică Consiliul privind asigurarea egalității într-un proces care include:

- culegerea de date și informații privind punerea în aplicare a actului legislativ;
- consultarea și primirea de avize din partea societății civile și a părților interesate;
- analiza, bazată pe materialele culese și primite, legată de aplicarea corespunzătoare a principiului egalității și al nediscriminării în punerea în aplicare a actului legislativ și de îndeplinirea scopului actului, inclusiv de existența vreunui impact asupra mijloacelor prin care oamenii își pot obține drepturile; și
- elaborarea unui raport de monitorizare care să includă o analiză a următoarelor:
 - efectele actului legislativ asupra grupurilor afectate;
 - atingerea scopului actului legislativ;
 - modificările aduse actului legislativ și impactul acestora;
 - gradul de punere în aplicare a cadrului juridic secundar;
 - proporționalitatea actului legislativ și nivelul său de reglementare;
 - coerența actului cu alte dispoziții legislative și practici judiciare, inclusiv în legătură cu discriminarea;
 - stabilitatea și predictibilitatea actului legislativ; și
 - eficiența actului legislativ din punctul de vedere al costurilor.

Abordarea acestei activități de monitorizare ar putea evolua într-o manieră care să reflecte posibilitatea existenței a două direcții separate pentru această monitorizare:

- actul legislativ și normele de punere în aplicare a acestuia: rezultatele prevederilor acestora pentru grupurile care fac obiectul legislației împotriva discriminării – a fost

promovată egalitatea? A crescut nivelul defavorizării și au apărut obstacole? A existat discriminare?

- principalele instituții responsabile pentru punerea în aplicare a actului legislativ și pentru normele de punere în aplicare a acestuia: procedurile, practicile și cultura organizațională a acestor instituții și impactul acestora asupra grupurilor care fac obiectul legislației împotriva discriminării – ce influență au avut principalele instituții asupra potențialului de promovare a egalității al actului legislativ și al normelor aferente?

Proiectele de proceduri interne permit stabilirea priorității actelor legislative care trebuie monitorizate. Acest lucru este important într-un domeniu care permite monitorizarea proactivă de către Consiliul privind asigurarea egalității. Consiliul privind asigurarea egalității trebuie să răspundă cererilor din partea autorităților publice și a altor organisme și să ia în considerare programele de guvernare și de standardele europene în cadrul acestui proces de stabilire a priorităților. Totuși, această propunere de stabilire a priorităților ar putea include:

- potențialul legislației și al instituțiilor de punere în aplicare de a îmbunătăți situația și experiența grupurilor care fac obiectul legislației împotriva discriminării; și
- relevanța legislației și a instituțiilor de punere în aplicare pentru problemele prioritare identificate de Consiliul privind asigurarea egalității în planurile sale de lucru și în activitatea legată de cazuri.

Proiectul de proceduri interne ar putea fi simplificat pentru a se clarifica într-o mai mare măsură aspectele esențiale pentru responsabilii de legislație și punerea în aplicare a acestora și pentru a reflecta mai bine resursele aflate la dispoziția Consiliului privind asigurarea egalității. Aplicarea standardului de monitorizare propus de Consiliul privind asigurarea egalității ar putea fi de ajutor în acest scop. Gama de domenii propuse a fi acoperite în raportul de monitorizare ar putea fi redusă. Acestea par să depășească accentul principal pus pe impactul legislației sau al instituției asupra grupurilor care fac obiectul legislației împotriva discriminării. Acest obiectiv principal ar avea drept scop evaluarea și raportarea utilizării măsurilor pozitive pentru egalitate și incluziune socială, prevenirea discriminării sistemice și lipsa discriminării directe și indirecte.

Gama de abordări din proiectele de proceduri interne ar putea fi extinsă pentru a include utilizarea cercetărilor, studiilor și sondajelor, alături de procesul de evaluare a impactului mai formal și participativ prezentat.

În proiectul de proceduri interne ar putea fi incluse etape care permit Consiliului privind asigurarea egalității să promoveze și să asigure punerea în aplicare a constatărilor raportului de monitorizare. Printre acestea s-ar putea număra dialogul cu oficialii responsabili, cooperarea cu societatea civilă și implicarea în dezbaterile publice.

4.4 Legea împotriva discriminării și asigurarea respectării acesteia:

Raportul anual și recomandările sale reprezintă un instrument esențial pentru această monitorizare. Rapoartele internaționale cu privire la țară, precum rapoartele de țară ale ECRI, reprezintă un alt instrument valoros și o sursă de informații în această privință.

Consiliul privind asigurarea egalității a înregistrat progrese semnificative în ceea ce privește această monitorizare, proiectele de legislație aflându-se în prezent în etapa de dezbateri a amendamentelor la legislația împotriva discriminării bazate pe această activitate.

Obiectivul principal pentru această monitorizare a constat în problemele legate de executare și în procedurile aflate la dispoziția Consiliului privind asigurarea egalității. Acesta este un punct de plecare util, care reflectă imperativele din această primă perioadă pentru Consiliul privind asigurarea egalității în ceea ce privește punerea aplicare a legislației.

În planul său viitor, ar putea fi util ca Consiliul privind asigurarea egalității să dezvolte o nouă temă pentru monitorizarea legislației împotriva discriminării. Aceasta se poate concentra pe impactul legislației, începând cu impactul asupra persoanelor responsabile. S-ar putea urmări cultura respectării normelor în rândul angajatorilor, prestatorilor de servicii și instituțiilor de învățământ și evoluțiile ulterioare ale legislației împotriva discriminării care ar putea fi de folos în ceea ce privește amploarea și natura acestui impact.

Cultura respectării normelor reflectă o perspectivă în rândul persoanelor responsabile potrivit căreia: legislația împotriva discriminării este relevantă pentru operațiunile lor; încălcarea legislației de către aceste persoane va atrage, cel mai probabil, anumite consecințe; și există măsuri pe care aceste persoane le-ar putea lua pentru a elimina discriminarea și a asigura egalitatea, ceea ce ar îmbunătăți și calitatea operațiunilor lor. O cultură a respectării normelor reflectă calitatea dispozițiilor legislației împotriva discriminării și aplicarea efectivă a acestora.

Gama de abordări privind monitorizarea nivelului și naturii acestei culturi a respectării normelor ar putea include următoarele:

- dialogul cu persoanele responsabile;
- cercetări, sondaje sau studii;
- implicarea în dezbaterile publice;
- urmărirea cazurilor Consiliului privind asigurarea egalității; și
- elaborarea și monitorizarea orientărilor privind punerea în aplicare a obligațiilor pozitive stabilite în conformitate cu legislația antidiscriminare.

4.5 Politici și recomandări privind politicile:

În ceea ce privește monitorizarea politicilor și a planurilor de politici în curs de elaborare, Consiliul privind asigurarea egalității a pus accentul în principal pe planurile care vizează în mod direct drepturile omului, egalitatea sau nediscriminarea. Consiliul privind asigurarea egalității examinează periodic documentele de politică din alte domenii, cum ar fi politica în domeniul forței de muncă. Acesta reprezintă un domeniu unde este nevoie de monitorizare proactivă. Cu toate acestea, în unele cazuri, autoritățile publice au apelat la Consiliul privind asigurarea egalității pentru a obține consultanță în privința politicilor legate în mod direct de problemele de egalitate.

Accentul monitorizării politicilor și amploarea politicilor acoperite ar putea reflecta prioritățile stabilite de Consiliul privind asigurarea egalității cu privire la:

- potențialul legislației și al instituțiilor de punere în aplicare de a îmbunătăți situația și experiența grupurilor care fac obiectul legislației împotriva discriminării; și
- relevanța legislației și a instituțiilor de punere în aplicare în ceea ce privește problemele prioritare identificate de Consiliul privind asigurarea egalității în planurile sale de activitate și în activitățile sale legate de cazuri.

Orientările privind evaluarea impactului în materie de egalitate elaborate drept factor catalizator ar putea fi promovate de Consiliul privind asigurarea egalității în vederea

aplicării de către responsabilii cu elaborarea politicilor în cadrul elaborării de noi politici și planuri strategice în domeniile prioritare pentru Consiliul privind asigurarea egalității.

4.6 Tendințe de discriminare în societate:

Monitorizarea tendințelor actuale în materie de discriminare servește la dezvoltarea factorilor determinanți și a celor catalizatori. Aceasta stabilește aspecte de interes prioritar în ceea ce privește cunoștințele colectate și arată în ce direcție și-ar putea canaliza Consiliul privind asigurarea egalității acțiunile de monitorizare. Monitorizarea respectivă deschide noi domenii de bune practici care ar servi celor responsabili pentru legislație, politici și organizații și care ar fundamenta pregătirea factorilor catalizatori.

Instrumentele esențiale în acest domeniu de monitorizare sunt:

- cercetarea, sondajele și studiile;
- dialogul cu societatea civilă; și
- urmărirea cazurilor și a plângerilor către Consiliul privind asigurarea egalității.

5. Concluzii și recomandări

5.1 Concluzii

Consiliul privind asigurarea egalității și-a dezvoltat cu succes funcția de monitorizare strategică. Prin urmare, prezenta analiză s-a concentrat pe o evoluție ulterioară a acestei funcții pe baza unei platforme solide deja existente. Este clar că Consiliul privind asigurarea egalității este constrâns de resursele existente în inițiativa de a-și dezvolta activitatea de monitorizare.

Prezenta analiză pune accentul în special pe dezvoltarea acestei funcții de monitorizare ca strategie de bază a Consiliului privind asigurarea egalității. Analiza reflectă rolul central al acestei funcții în punerea în aplicare a mandatului unui organism de promovare a egalității. Cu toate acestea, este evident că orice astfel de strategie trebuie să țină seama de obstacolele cu care se confruntă Consiliul privind asigurarea egalității în această activitate. Prin urmare, strategia trebuie urmărită constant într-un mod care să asigure resurse adiționale, să nu consume resursele în mod intensiv și care să depășească orice limitări ale angajamentului legiuitorilor, responsabililor cu elaborarea politicilor și administratorilor organizațiilor.

5.2 Recomandări

Consiliul privind asigurarea egalității ar putea:

- să includă un obiectiv specific pentru funcția sa de monitorizare, cu acțiuni și indicatori aferenți, ca parte a următorului său plan strategic;
- să elaboreze și să disemineze un standard succint, simplu și accesibil în vederea utilizării în activitățile sale de monitorizare;
- să dezvolte și să difuzeze o suită de factori catalizatori sub formă de orientări pentru legiuitori, responsabilii cu elaborarea politicilor și administratorii organizațiilor, care sunt concise, simple și accesibile;
- să examineze și să dezvolte în continuare proceduri interne de monitorizare, în fiecare dintre cele șase direcții identificate pentru această activitate, pentru a încorpora elementele din această analiză pe care le consideră utile.

- să identifice și să îi fie asigurate resursele adiționale necesare pentru a implementa o strategie de monitorizare pe deplin eficientă.

Anexă: Consiliul privind asigurarea egalității din Moldova: Procese de monitorizare curente

	Factorul determinant pentru acțiune	Etape de monitorizare	Factori catalizatori ai monitorizării	Aspecte care fac obiectul monitorizării
Decizii ale Consiliului privind asigurarea egalității	<p>Recomandări individuale și recomandări generale.</p> <p>Autosesizare autosesizare/ex-officio.</p>	<p>Obligația respondentului de a raporta.</p> <p>Colaborarea cu respondentul.</p> <p>Vizite la fața locului.</p> <p>Trimiterea cazului la organismului superior în vederea sancționării.</p> <p>Raport anual.</p>	<p>Decizie obligatorie din punct de vedere juridic de a restabili, înceta și preveni.</p> <p>Sanctiune pentru lipsa punerii în aplicare.</p> <p>Proceduri interne privind elaborarea recomandărilor, inclusiv monitorizarea.</p>	<p>Lipsa temeiului legal pentru vizitele la fața locului.</p> <p>Complexitatea formulării recomandărilor generale către terți.</p> <p>Contactul cu reclamantul.</p> <p>Monitorizarea soluțiilor amiabile (puține).</p> <p>Lipsa ghidului de bune practici pentru prevenire.</p> <p>Lipsa resurselor.</p>
Proiecte de legi	<p>Legea depusă.</p> <p>Vizualizare pe platforma pentru noile legi.</p>	<p>Aviz consultativ privind proiectul de lege prezentat.</p> <p>Vizualizarea actului legislativ final și urmărirea posibilității de modificare în continuare.</p> <p>Raport anual.</p>		<p>Surprinderea discriminării sistematice.</p> <p>Nu toate proiectele de legi sunt prezentate sau disponibile.</p> <p>Monitorizarea rezultatelor din aviz.</p> <p>Nu există ghid de bune practici pentru evaluarea impactului în materie de egalitate.</p>
Punerea în aplicare a legilor actuale	<p>Plângeri.</p> <p>Recomandări generale.</p>	<p>Autosesizare.</p> <p>Studiu de cercetare.</p> <p>Colectarea datelor, analiza punerii în</p>	<p>Proceduri interne de monitorizare a punerii în aplicare a legislației (proiect).</p>	<p>Recurgerea la cazuri în contextul subraportării.</p> <p>Resurse pentru studiile de cercetare.</p> <p>Lacune la nivelul datelor.</p>

	Statisticile privind cazurile. Concentrarea atenției publice și politice asupra unei probleme.	aplicare, consultarea și raportul de monitorizare. Raport anual.		Monitorizarea rezultatelor raportului. Surprinderea discriminării sistematice.
--	---	---	--	---

Anexă: Consiliul privind asigurarea egalității din Moldova: Procese de monitorizare curente

	Factorul determinant pentru acțiune	Etape de monitorizare	Factori catalizatori ai monitorizării	Aspecte care fac obiectul monitorizării
Legea antidiscriminare	Activitatea de investigare a cazurilor.	Raport anual. Studiu de cercetare.		Recurgerea la autosesizări în contextul subraportării. Resurse pentru studiul de cercetare.
Politică publică	Elaborarea unei noi strategii privind drepturile omului sau chestiuni conexe. Convocarea audierilor Comitetului ONU. Obligații pozitive impuse instituțiilor în legătură cu legea împotriva discriminării.	Furnizarea de avize juridice sau feedback. Prezentare asupra Convențiilor ONU privind drepturile omului. Elaborarea documentului de politică. Studiu de cercetare. Raport anual.		Dezvoltarea unui accent mai pronunțat pe politici. Concentrarea pe obligațiile pozitive din legislația împotriva discriminării. Surprinderea discriminării sistematice. Nu există ghiduri de bune practici pentru evaluarea impactului în materie de egalitate sau pentru obligațiile pozitive. Monitorizarea rezultatelor din aviz. Lipsa resurselor.
Tendențe în materie de discriminare	Activitatea de investigare a cazurilor. Statisticile privind cazurile.	Raport anual. Raport tematic. Autosesizare.		Recurgerea la cazuri în contextul subraportării.

		Studiu de cercetare.		Cazurile din oficiu duc la provocări cu privire la imparțialitatea Consiliului privind asigurarea egalității. Monitorizarea rezultatelor raportului. Lacune la nivelul datelor. Lipsa resurselor.
--	--	----------------------	--	--