

Funded  
by the European Union  
and the Council of Europe



COUNCIL OF EUROPE



Implemented  
by the Council of Europe

Proiectul național *“Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției pentru realizarea actului de justiție în conformitate cu standardele europene, în particular pentru combaterea discriminării”*

și

Proiectul regional *„Consolidarea accesului la justiție prin mecanisme non-judiciare de compensare pentru victimele discriminării, ale infracțiunilor motivate de ură și ale discursurilor de incitare la ură din țările Parteneriatului Estic”*

*Traducere neoficială*

Aviz pe marginea proiectelor de modificare a:

Legii cu privire la asigurarea egalității (Legea nr. 121); și a

Legii cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (Legea nr. 298)

Constantin Cojocariu și Niall Crowley

Noiembrie 2019

Acest document a fost elaborat ca parte a două proiecte cofinanțate de Uniunea Europeană și Consiliul Europei: proiectul național „Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției pentru realizarea actului de justiție în conformitate cu standardele europene, în particular pentru combaterea discriminării” și proiectul regional „Consolidarea accesului la justiție prin mecanisme non-judiciare de compensare pentru victimele discriminării, ale infracțiunilor motivate de ură și ale discursurilor de incitare la ură din țările Parteneriatului Estic” în cadrul general al Parteneriatului pentru Buna Guvernare faza II. Punctele de vedere exprimate în acest document nu pot în niciun fel să fie considerate ca reflectând opinia oficială a oricăreia dintre părți.

## Cuprins

1. Introducere .....	2
2. Standarde internaționale .....	2
2.1 Standarde aplicabile legislației privind egalitatea de tratament.....	2
2.2 Standarde aplicabile organismelor de promovare a egalității .....	3
3. Evaluarea modificărilor propuse la Legea nr. 121 în ceea ce privește egalitatea de tratament.....	5
3.1 Avizul anterior (Legea nr. 121) al Consiliului Europei.....	5
3.2 Dispoziții generale (Capitolul 1) .....	5
3.3 Domeniul de aplicare (Capitolul 2).....	6
3.4 Răspunderea (Capitolul 4).....	7
3.5 Recomandări.....	8
4. Evaluarea modificărilor propuse la Legea nr. 298 și Legea nr. 121 în ceea ce privește Consiliul pentru egalitate .....	10
4.1 Avizul anterior (Legea nr. 298) al Consiliului Europei.....	10
4.2 Mandatul și funcțiile organismului de promovare a egalității .....	11
4.3 Independența organismului de promovare a egalității .....	12
4.4 Eficacitatea organismului de promovare a egalității .....	13
4.5 Accesibilitatea organismului de promovare a egalității .....	18
4.6 Alte probleme .....	18
4.7 Recomandări.....	19
5. Analiza de gen a modificărilor propuse .....	22
5.1 Perspectiva de gen .....	22
5.2 Recomandări.....	24
6. Documentație de referință .....	24

## 1. Introducere

Acest aviz evaluează modificările propuse în legătură cu Legea cu privire la asigurarea egalității (Legea nr. 121) și Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (Consiliul pentru egalitate) (Legea nr. 298). Evaluarea se face pe baza:

- avizelor anterioare furnizate de Consiliul Europei cu privire la cele două legi în februarie 2016, respectiv iulie 2016.
- Standardelor internaționale pentru o astfel de legislație.

Avizul analizează și recunoaște progresul semnificativ reprezentat de aceste modificări propuse și face recomandări de îmbunătățiri care ar putea fi aduse modificărilor propuse în baza acestei evaluări.

Avizul are la bază o traducere neoficială a Legii asigurată de Oficiul Consiliului Europei în Moldova. Prin urmare, sunt posibile erori de traducere.

## 2. Standarde internaționale

### 2.1 Standarde aplicabile legislației privind egalitatea de tratament

**Directivele UE privind egalitatea de tratament**<sup>1</sup> stabilesc definiții pentru discriminarea directă și indirectă, hărțuire și hărțuirea sexuală, acomodare rezonabilă pe motive de dizabilitate, victimizarea și acțiunea pozitivă.

Acestea stabilesc domeniul de aplicare a unei astfel de legislații, cel mai pe larg în Directiva 2000/43/CE, care reglementează: încadrarea în câmpul muncii, activități independente sau autonome; orientare profesională, formare profesională și recalificare; condițiile de angajare și condițiile de muncă, inclusiv concedierile și remunerarea; afilierea la organizații ale lucrătorilor sau patronatului sau la orice organizații ai căror membri aparțin unei anumite profesii; protecția socială, inclusiv securitatea socială și îngrijirea medicală; avantajele sociale; educația; și accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința.

Acestea includ prevederi privind transferul sarcinii probațiunii, dialogul cu ONG-urile, dialogul social și aplicarea de sancțiuni eficiente, proporționale și disuasive în cazul în care se constată discriminare. Acestea reglementează motivele legate de sex, origine rasială sau etnică, religie și convingeri, orientare sexuală, vârstă și dizabilitate.

**Recomandarea de politică generală nr. 7 a Comisiei Europene împotriva rasismului și intoleranței (ECRI) a Consiliului Europei**<sup>2</sup> stabilește standarde similare cu directivele UE.

---

<sup>1</sup>Directiva 2000/43/CE a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică; Directiva 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 câmpul muncii și ocuparea forței de muncă; Directiva 2004/113/CE a Consiliului de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; și Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în câmpul muncii și profesie (reformă).

<sup>2</sup>Comisia Europeană împotriva rasismului și intoleranței Recomandarea de politică generală nr. 7: Legislația națională referitoare la eliminarea rasismului și a discriminării rasiale, adoptată în 13 decembrie 2002 (modificată în 7 decembrie 2017), Consiliul Europei.

Aceasta duce mai departe demersul și include o interdicție în ceea ce privește: segregarea, discriminarea prin asociere, intenția anunțată de discriminare, instruirea altei persoane să discrimineze, incitarea altei persoane să discrimineze și ajutarea altor persoane să discrimineze.

Acesta include standarde pentru obligații pozitive ale autorităților publice de a promova egalitatea și de a preveni discriminarea în exercitarea funcțiilor lor și de a se asigura că părțile cărora le atribuie contracte, împrumuturi, granturi sau alte beneficii respectă și promovează o politică de nediscriminare.

***Avizul privind mecanismele naționale de promovare a egalității, emis de Comisarul pentru drepturile omului al Consiliului Europei***<sup>3</sup> afirmă că motivele legate de statutul socio-economic și identitatea de gen trebuie să fie reglementate de o astfel de legislație și că funcțiile statului ar trebui să fie reglementate, de asemenea. Acesta recomandă îndatoriri publice atât în sectorul privat, cât și în cel public, astfel: organizațiile din sectorul public trebuie să aibă în vedere egalitatea în exercitarea funcțiilor lor; iar organizațiile din sectorul privat trebuie să aibă o abordare planificată și sistematică în ceea ce privește egalitatea.

## 2.2 Standarde aplicabile organismelor de promovare a egalității

***Directivele UE privind egalitatea de tratament***<sup>4</sup> impun ca organismele de promovare a egalității să dispună de competențe pentru: asistarea victimelor discriminării, efectuarea de sondaje privind discriminarea și emiterea de rapoarte, și formularea de recomandări cu privire la problemele legate de discriminare. O competență legată de schimbul de informații cu organismele europene corespunzătoare, precum Institutul European pentru Egalitatea de Gen, este necesară cu privire la motivele legate de gen. Directivele subliniază exercitarea independentă a acestor competențe de către organismele de promovare a egalității.

***Recomandarea Comisiei Europene privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității***<sup>5</sup> abordează mandatul, independența și eficacitatea, precum și coordonarea organismelor de promovare a egalității. Aceasta încurajează statele membre să extindă mandatul organismului de promovare a egalității pentru a include domeniul încadrării în câmpul muncii și al ocupării forței de muncă, al accesului la bunuri și servicii și al furnizării acestora și problema discursurilor de incitare la ură. Pe lângă funcțiile de furnizare de asistență independentă, de efectuare de studii, de publicare de rapoarte și de formulare de recomandări, aceasta identifică, de asemenea, următoarele funcții care trebuie acordate organismelor de promovare a egalității: promovarea egalității prin oferirea de cursuri de formare, informații, îndrumări și sprijin responsabililor, precum și creșterea sensibilizării publicului larg.

---

<sup>3</sup>Avizul privind mecanismele naționale de promovare a egalității emis de Comisarul pentru drepturile omului al Consiliului Europei, Consiliul Europei, 2010.

<sup>4</sup>Directiva 2000/43/CE a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică; Directiva 2004/113/CE a Consiliului de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; și Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în câmpul muncii și de muncă (reformă).

<sup>5</sup> Recomandarea Comisiei din 22.06.2018 privind standardele pentru organismele de promovare a egalității, Comisia Europeană, C (2018) 3850 final.

În abordarea independenței și a eficacității, recomandarea prevede, printre alte elemente, că statele membre ar trebui să asigure organismelor de promovare a egalității resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru a-și îndeplini sarcinile și pentru a-și exercita în mod eficient competențele. În abordarea cooperării și coordonării, recomandă statelor membre să asigure consultarea organismelor de promovare a egalității în mod prompt și transparent cu privire la propunerile legislative și de politici.

**Recomandarea de politică generală nr. 2 (revizuită) a ECRI a Consiliului Europei<sup>6</sup>** abordează înființarea de organisme de promovare a egalității, arhitectura instituțională a organismelor de promovare a egalității, funcțiile și competențele acestora, precum și independența, eficacitatea și accesibilitatea acestora. Acest standard recomandă un mandat pentru organismele de promovare a egalității care să promoveze și să instaureze egalitatea, să prevină și să elimine discriminarea și intoleranța, inclusiv discriminarea structurală și discursurile de incitare la ură și să promoveze diversitatea și relațiile bune între persoanele care aparțin tuturor grupurilor din societate. Recomandă ca organismele de promovare a egalității să aibă o funcție de promovare și prevenire și o funcție de sprijin și litigare: de asemenea acesta indică predilecția pentru alocarea funcției de luare a deciziilor, funcției de sprijin și de litigare altor organisme.

Prin atenția pe care o acordă independenței, recomandarea urmărește să asigure lipsa interferențelor în activitatea organismelor de promovare a egalității sau instrucțiunilor și stabilește standarde pentru numiri, garanții pentru membrii organismelor de promovare a egalității, responsabilitate și gestionarea personalului și a resurselor. Prin atenția pe care o acordă eficacității, recomandarea vizează resursele, competențele, planificarea strategică, strategia de comunicare și implicarea părților interesate aferente organismului de promovare a egalității. Prin atenția pe care o acordă accesibilității, se are în vedere locația și spațiile organismului de promovare a egalității, activitățile de intervenție și includerea diversității în procedurile și serviciile acestuia.

**Avizul Comisarului pentru drepturile omului privind mecanismele naționale de promovare a egalității<sup>7</sup>** identifică structura juridică a organismului de promovare a egalității, procesele de stabilire a responsabilității organismului de promovare a egalității și procesul de numire a membrilor consiliului și a personalului de conducere ca factori cheie pentru independență. Nivelul resurselor organismului de promovare a egalității și funcțiile care îi sunt atribuite se identifică drept factori cheie pentru eficacitate. Accesibilitatea serviciilor și implicarea părților interesate se identifică drept factori interni cheie pentru eficacitate.

**„Principiile de la Paris” ale ONU<sup>8</sup>** se referă în mod specific la instituțiile naționale de protecție a drepturilor omului. Acestea abordează competența și responsabilitățile, componența și garanțiile de independență și pluralism, precum și metodele de funcționare ale acestor organisme.

---

<sup>6</sup> Comisia Europeană împotriva rasismului și intoleranței Recomandarea de politică generală nr. 2: Organismele de promovare a egalității pentru combaterea rasismului și intoleranței la nivel național, adoptată în 7 decembrie 2017 (revizuită), Consiliul Europei.

<sup>7</sup> Avizul privind mecanismele naționale de promovare a egalității emis de Comisarul pentru drepturile omului al Consiliului Europei, Consiliul Europei, 2010.

<sup>8</sup> Principiile ONU referitoare la statutul instituțiilor naționale pentru protecția drepturilor omului (Principiile de la Paris), 1993.

### 3. Evaluarea modificărilor propuse la Legea nr. 121 în ceea ce privește egalitatea de tratament

#### 3.1 Avizul anterior (Legea nr. 121) al Consiliului Europei<sup>9</sup>

Avizul anterior (Legea nr. 121) oferă o evaluare a Legii nr. 121 împreună cu sugestii pentru evoluția sa ulterioară. Analiza din avizul anterior (Legea nr. 121) a vizat fiecare din cele patru capitole ale Legii nr. 121, a formulat recomandări pentru fiecare dintre aceste domenii și a concluzionat prin a oferi anumite recomandări generale.

Analiza și recomandările din avizul anterior (Legea nr. 121) care se referă la capitolul 3 din Legea nr. 121 sunt abordate în secțiunea 4 din prezentul aviz, întrucât vizează organismul de promovare a egalității.

Este salutar că unele dintre modificările propuse reflectă recomandările emise în raportul din 2018 al ECRI privind Republica Moldova<sup>10</sup>.

#### 3.2 Dispoziții generale (Capitolul 1)

**Preambulul** nu s-a modificat pentru a clarifica faptul că interpretarea Legii nu aduce atingere drepturilor și libertăților garantate de CEDO, așa cum s-a recomandat în avizul anterior (Legea nr. 121), și astfel cum este prevăzut de jurisprudența CEDO.

**Articolul 1** modificat propune, în mod util, să fie folosit cuvântul „jurisdicție” pentru a înlocui cuvântul „teritoriu”, așa cum s-a recomandat în avizul anterior (Legea nr. 121).

Modificările propuse adaugă la criteriile reglementate: statutul social, originea națională și socială, identitatea de gen, starea civilă, starea de sănătate și contaminarea cu virusul HIV; opiniile politice sau orice alte opinii, precum și averea, nașterea sau orice alt criteriu. Acest lucru reflectă standardele internaționale, inclusiv identitatea de gen și motive legate de statutul socio-economic; reflectă recomandările din avizul anterior (Legea nr. 121) prin clarificarea naturii deschise a listei de criterii și includerea statutului național. Cu toate acestea, faptul că motivul legat de orientarea sexuală, așa cum se prevede în standardele internaționale, nu este specificat decât în contextul încadrării în câmpul muncii, rămâne o deficiență semnificativă. Ar putea fi utilă reintroducerea cuvântului „similar”, ca în formularea „orice alt criteriu similar”, la sfârșitul modificării pentru a clarifica faptul că aceste criterii se referă la motive de discriminare și țin de grupuri care se confruntă cu inegalități.

Excepțiile prevăzute la articolul 1 alineatul (2) nu au fost modificate așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 121), pentru a preciza doar că: „Prevederile prezentei legi nu se extind asupra și nu pot fi interpretate ca limitând sau aducând atingere căsătoriei, care se întemeiază prin căsătoria liber consimțită dintre bărbat și femeie”. Problema cultelor religioase este abordată mai pe larg la articolul 7 alineatul (6).

---

<sup>9</sup>Evaluarea Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității în conformitate cu standardele de combatere a discriminării ale Consiliului Europei, elaborată de Ivana Roagna și Nevena Petrusic, consultanți ai Consiliului Europei, februarie 2016.

<sup>10</sup> Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței, [Raportul privind Republica Moldova \(cel de al 5-lea ciclu de monitorizare\)](#), adoptat pe 20 iunie 2018, publicat pe 1 octombrie 2018, Consiliul Europei

La **articolul 2**, modificările propuse introduc o excepție la definiția discriminării „cu excepția cazului în care se justifică în mod obiectiv și rezonabil printr-un scop legitim și dacă mijloacele de realizare a acestui scop sunt proporționale, adecvate și necesare”. În mod semnificativ, aceasta nu este inclusă în definiția discriminării directe și trebuie clarificată, deoarece o astfel de excepție ar încălca cerințele prevăzute de standardele internaționale.

Criteriile propuse în definiția discriminării, a discriminării directe și a hărțuirii sunt modificate în mod util în „protejate, reale sau presupuse”.

Definiția instigării la discriminare ar trebui să includă, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 121), intențiile anunțate de discriminare, instruirea altei persoane să discrimineze, incitarea altei persoane să discrimineze și ajutorarea altor persoane să discrimineze, în conformitate cu standardele internaționale.

Hărțuirea este definită în mod util în Legea nr. 121; cu toate acestea, nu se face nici o referire explicită la hărțuirea sexuală. Hărțuirea este interzisă la locul de muncă, dar nu pare a fi interzisă în toate celelalte domenii, în conformitate cu standardele internaționale. Acomodarea rezonabilă este definită în mod util în Legea nr. 121; cu toate acestea, în pofida trimerii din legea separată privind persoanele cu dizabilități, ar fi util să se clarifice că, în toate domeniile, neasigurarea acomodării rezonabile reprezintă o formă de discriminare, așa cum se prevede în ceea ce privește criteriile de dizabilitate din standardele internaționale. Victimizarea este definită în Legea nr. 121, dar nu par să existe dispoziții pentru interzicerea acesteia, așa cum se prevede în standardele internaționale.

Proiectele de modificare a definiției măsurilor pozitive reflectă în mod pozitiv recomandarea din avizul anterior (Legea nr. 121) de a acorda atenție egalității și scopului de a preveni și de a compensa dezavantajele. Ar putea fi folosită formularea obiectivului „asigurării deplinei egalități în viața profesională”, astfel cum este stabilit în Directiva UE privind egalitatea de tratament.

Problemele discursurilor de incitare la ură și ale discriminării multiple sau intersectoriale, ambelor acordându-se o atenție tot mai mare în standardele internaționale, nu sunt abordate. Ambele ar trebui definite, iar interdicția lor să fie clară în Legea nr. 121, iar competența organismului de promovare a egalității de a le aborda să fie prevăzută în Legea nr. 298. Această acțiune ar trebui să se bazeze pe standardele Consiliului Europei, dezvoltate de ECRI privind combaterea discursului de ură<sup>11</sup>.

Scopul **articolului 4** rămâne neclar și nu s-a propus nici o modificare, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 121), pentru a se acorda atenție specială unor forme atât de grave de discriminare și pentru a face legătura între acest articol și capitolul 4 privind răspunderea pentru acte de discriminare.

### **3.3 Domeniul de aplicare (Capitolul 2)**

În **domeniul muncii**, dispozițiile, în cadrul proiectelor de modificare, au fost extinse în mod util pentru a cuprinde „exercitarea profesiei” și afilierea la organizații ale angajaților, organizații patronale sau organizații profesionale. Totuși, acest lucru nu pare să abordeze pe deplin

---

<sup>11</sup> Recomandarea de politică generală Nr. 15 a ECRI: Combaterea discursului de ură, adoptată pe 8 Decembrie 2015, Consiliul Europei.

domeniul activităților autonome și pe cel al activităților independente, așa cum este cerut în standardele internaționale și recomandat în avizul anterior (Legea nr. 121).

Nu este clar de ce articolul 7 alineatul (1) modificat pare să fie limitat la „încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea” contractului de muncă. Acesta ar trebui să păstreze formularea inițială care identifica accesul la angajare și experiența în muncă, ceea ce ar fi în concordanță cu articolele ulterioare.

Prevederile privind egalitatea salarială articolul 7 alineatul (2) litera (d), sunt îmbunătățite de modificarea propusă.

Folosirea cuvântului „neîntemeiat” la articolul 7 alineatul (2) nu este clară. Înțelegerea cuvântului „neîntemeiat” prevăzută la articolul 7 alineatul (3) este limitativă. Ar fi mai clar și în acord cu standardele internaționale să se utilizeze terminologia „pe baza unor criterii protejate, reale sau presupuse” și să se elimine articolul 7 alineatul (3).

Referirea explicită la condițiile de muncă, promovare și concediere ar trebui menționată la articolul 7 alineatul (2), în pofida listei deschise. Orientarea profesională, formarea profesională și perfecționarea și recalificarea ar trebui să fie incluse, întrucât formularea „acces la cursurile de „formare profesională”” este limitată.

Articolul 7 alineatul (4) pare să includă o formă de obligație pozitivă pentru angajatori în cerința de a „amplasa” prevederile legale în locuri accesibile angajaților. Aceasta ar trebui extinsă pentru a satisface cerințele din standardele internaționale ca angajatorii să adopte o abordare „planificată și sistematică” împotriva discriminării și inegalității. Ar fi important să se prevadă cerințe conform cărora angajatorii trebuie să instituie o politică de promovare a egalității și un plan asociat pentru punerea acesteia în aplicare.

În domeniul **bunurilor și serviciilor**, modificarea propusă la articolul 8 oferă claritate. Nu este clar de ce cuvântul „bunuri” a fost eliminat din sintagma „alte servicii disponibile publicului”, deoarece ar fi necesar, în conformitate cu standardele internaționale. Nu este clar de ce locuința merită un alineat separat. Acesta nu face referire la alocarea locuințelor de către autoritățile publice, ceea ce ar putea fi important.

În domeniul **educației**, modificarea propusă la articolul 9 alineatul (1) clarifică în mod util comportamentul interzis în acest domeniu. Cu toate acestea, ar fi fost util ca referirea la criteriile protejate din acest alineat să fi folosit formularea „protejate, reale sau presupuse”. Modificarea propusă a noului articol 9 alineatul (2') plasează în mod util obligațiile pozitive în sarcina instituțiilor de învățământ. Cu toate acestea, nu sunt prevăzute dispoziții pentru ca organismul de promovare a egalității să stabilească standarde, să sprijine, să monitorizeze sau să aplice această obligație.

Nu este prevăzută nici o dispoziție care să interzică discriminarea în funcțiile organismelor publice, inclusiv cele de aplicare a legii, așa cum este necesar în conformitate cu standardele internaționale.

### 3.4 Răspunderea (Capitolul 4)

Dispozițiile privind transferul sarcinii probațiunii sunt îmbunătățite în modificările propuse la articolul 19. Dispozițiile privind termenele limită prevăzute la articolul 20 au fost



îmbunătățite. Ambele modificări reflectă recomandările făcute în avizul anterior (Legea nr. 121).

Nu există nici o dispoziție de modificare a articolului 17 pentru a include o trimitere la dispozițiile relevante din Codul penal sau legislația specială care se poate considera „penală” în scopul CEDO pentru a respecta cerințele de securitate juridică a sancțiunilor penale, așa cum s-a recomandat în avizul anterior (Legea nr. 121). Nu este prevăzută nici o dispoziție conform căreia persoana care depune o acțiune să poată să solicite instanței și instanța să poată să dispună măsuri cu caracter temporar pentru încetarea discriminării continue, în cazul în care există pericol de violență sau daune ireparabile, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 121).

În Legea nr. 121 există o dispoziție limitată care vizează remediile pentru discriminare, atunci când este vorba de aplicarea de sancțiuni proporționale, eficiente și disuasive și de emiterea de ordine pentru remedierea situațiilor de discriminare și de luarea de măsuri pentru a preveni reapariția discriminării. În prezent, articolul 15 alineatul (4) împuternicește organismul de promovare a egalității să emită recomandări menite să restabilească starea de fapt anterioară și să prevină reapariția discriminării. Codul contravențional prevede pentru organismul de promovare a egalității un rol limitat în aplicarea amenzilor pentru anumite tipuri de discriminare, precum și pentru refuzul de a respecta recomandările.

Ar fi important să se abordeze această problemă în mod cuprinzător atât pentru claritate, cât și pentru a respecta standardele internaționale în legătură cu căile de atac disponibile pentru discriminare. Organismul pentru egalitate ar trebui să fie împuternicit să emită decizii cu caracter juridic obligatoriu, care necesită acțiuni pentru încetarea discriminării, avansarea egalității și prevenirea în viitor a discriminării, precum și aplicarea sancțiunilor efective, proporționale și disuasive, inclusiv compensații, atât pentru daunele financiare, cât și pentru cele nefinanciare și aplicarea de amenzi.

În mod alternativ, Codul contravențional ar trebui să urmeze mai consecvent structura și conținutul Legii nr. 121 pentru a se asigura că toate tipurile de discriminare sunt reglementate în mod adecvat, precum și pentru a lărgi gama de remedii pe care le poate oferi organismul de promovare a egalității.

### 3.5 Recomandări

Analiza atrage atenția asupra unei game largi de probleme și mai jos sunt prezentate recomandări pentru a le aborda. În cadrul acestora, este deosebit de important ca proiectele de modificări să fie dezvoltate în continuare pentru:

- Includerea de dispoziții cuprinzătoare pentru criteriul orientare sexuală (recomandarea 1).
- Clarificarea întregii game de discriminări interzise (recomandarea 4).
- Îmbunătățirea modului în care este definită discriminarea în domeniul încadrării în câmpul muncii și al formării profesionale (recomandările 6, 7, 8 și 9).
- Includerea unei interdicții privind hărțuirea și hărțuirea sexuală în toate domeniile acoperite de lege (recomandarea 10)
- Includerea unei interdicții privind discriminarea în furnizarea atât a bunurilor, cât și a serviciilor disponibile în general pentru publicul larg (recomandarea 11).

- Includerea unei interdicții a discriminării în legătură cu funcțiile autorităților publice, inclusiv ale celor de aplicare a legii (recomandarea 12).
- Includerea de dispoziții pentru introducerea de către instanțe a unor măsuri cu caracter temporar, după caz, în cazurile de discriminare (recomandarea 16).
- Oferirea de remedii în cazurile de discriminare, inclusiv sancțiuni proporționale, eficiente și disuasive și permiterea emiterii de ordine pentru remedierea situațiilor de discriminare, și pentru luarea de măsuri pentru a preveni reapariția discriminării (recomandarea 17).

Se recomandă, cu prioritate, ca modificările propuse la Legea nr. 121 să fie dezvoltate în continuare pentru:

1. Specificarea motivului de orientare sexuală drept criteriu protejat la articolul 1.
2. Clarificarea listei deschise de criterii prin formularea „orice alt criteriu similar” la articolul 1.
3. Înlocuirea cuvântului „familie” cu cuvântul „căsătorie” la articolul 1 alineatul (2) litera (a) și eliminarea literelor (b) și (c).
4. Clarificarea la articolul 2 a faptului că discriminarea, discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea prin asociere, discriminarea intersectorială, segregarea rasială, hărțuirea, discursurile de incitare la ură, instigarea la discriminare, victimizarea și neasigurarea acomodării rezonabile sunt interzise ca fiind forme de discriminare în scopul acestei legi, și includerea definițiilor discriminării intersectoriale și a discursurilor de incitare la ură în acest scop<sup>12</sup>.
5. Stabilirea faptului că formele grave ale discriminării prevăzute la articolul 4 vor atrage sancțiuni specifice și suplimentare dacă se constată că au avut loc și includerea de dispoziții pentru acestea în capitolul 4.
6. Specificarea ocupării forței de muncă și a activităților independente după cuvântul „profesie” la articolul 7 alineatul (1) modificat.
7. Includerea accesului la locurile de muncă și a experienței profesionale înainte de cuvintele „încheiere, suspendare, modificare sau încetare” la articolul 7 alineatul (1) modificat.
8. Eliminarea cuvântului „neîntemeiat” din articolul 7 alineatul (2) și înlocuirea acestuia cu „pe baza unor criterii protejate, reale sau presupuse” și eliminarea articolului 7 alineatul (3).
9. Includerea condițiilor de muncă inegale, a refuzării promovării, a concedierii și a refuzării accesului la orientare profesională, formare profesională și recalificare profesională pe baza unor criterii protejate, reale sau presupuse, în lista de la articolul 7 alineatul (2).
10. Introducerea unei interdicții privind hărțuirea și hărțuirea sexuală în toate sectoarele acoperite de legea 121: în special câmpul muncii, accesul la bunuri și servicii, educație.
11. Introducerea cuvintelor „bunuri și” în articolul 8 litera (g) modificată.
12. Includerea funcțiilor autorităților publice, inclusiv de aplicare a legii, în lista din articolul 8 modificat.
13. Includerea după cuvântul „proprietate” și a cuvintelor „alocarea locuințelor de către autoritățile publice” în articolul 8 alineatul (2) modificat.
14. Înlocuirea trimiterii la criterii protejate cu cuvintele „criterii protejate, reale sau presupuse” în articolul 9 alineatul (1) modificat.

---

<sup>12</sup> În baza Recomandării de politică generală Nr. 15 a ECRI: Combaterea discursului de ură, adoptată pe 8 Decembrie 2015, Consiliul Europei.

15. Includerea unei dispoziții conform căreia angajatorii să fie obligați să ia măsuri, inclusiv prin instituirea unei politici privind egalitatea și a unui plan de acțiune, să aibă o abordare planificată și sistematică a nediscriminării, la articolul 7 alineatul (4).
16. Includerea unei prevederi conform căreia persoana care introduce o acțiune în instanță să poată solicita acesteia și instanța, la rândul ei să poată dispune măsuri cu caracter temporar pentru încetarea discriminării continue, la articolul 14 alineatul (1).
17. Includerea în secțiunea 17 a unei dispoziții conform căreia organismul de promovare a egalității poate oferi remedii în cazuri de discriminare, care includ aplicarea unor sancțiuni financiare eficiente, proporționale, disuasive și a altor sancțiuni, inclusiv ordine pentru întreprinderea unor demersuri de restabilire a situației reclamantului și ordine pentru luarea de măsuri de prevenire a actelor viitoare de discriminare, în cazul în care se constată existența discriminării într-un caz, fără a fi necesar să se apeleze la instanță pentru a dispune sancțiuni<sup>13</sup>.

#### **4. Evaluarea modificărilor propuse la Legea nr. 298 și Legea nr. 121 în ceea ce privește Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității**

##### **4.1 Avizul anterior (Legea nr. 298) al Consiliului Europei<sup>14</sup>**

Avizul anterior (Legea nr. 298) oferă o evaluare a Legii nr. 298 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, împreună cu sugestii pentru dezvoltarea sa ulterioară. Analiza a vizat mandatul și funcțiile organismului de promovare a egalității, independența organismului de promovare a egalității, eficacitatea organismului de promovare a egalității, accesibilitatea organismului de promovare a egalității și un set de alte probleme. Aceasta a făcut recomandări în fiecare dintre aceste domenii.

Prezenta secțiune se concentrează în principal pe Legea nr. 298 și ține cont de avizul anterior (Legea nr. 298). Acolo unde se face referire la Legea nr. 121, aceasta este identificată ca atare. Capitolul 3 din Legea nr. 121 prevede dispoziții în legătură cu organismul de promovare a egalității. Următoarea analiză abordează modificările propuse în capitolul 3 din Legea nr. 121 și ține cont de avizul anterior (Legea nr. 121).

Ca regulă generală, modificările propuse pentru acest capitol 3 din Legea nr. 121 prevăd unele niveluri de eficiență valoroase și o aliniere importantă la Legea nr. 298 și modificările propuse pentru Legea nr. 298.

Este un fapt pozitiv că modificările propuse reflectă unele dintre recomandările raportului ECRI din 2018 privind Republica Moldova)cel de al 5-lea ciclu de monitorizare<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup>În mod alternativ, modificarea Codului contravențional pentru asigurarea urmării mai consecvente a structurii și conținutului Legii nr. 121 pentru a asigura ca toate tipurile de discriminare să fie reglementate în mod adecvat și pentru a lărgi gama remediilor aflate la dispoziția Consiliului.

<sup>14</sup>Evaluarea Legii nr. 298 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, elaborată de Niall Crowley și Ivana Roagna, consultanți ai Consiliului Europei, iulie 2016.

<sup>15</sup>Raportul ECRI privind Republica Moldova (cel de al 5-lea ciclu de monitorizare), adoptat pe 20 iunie 2018 și publicat pe 1 octombrie 2018, Consiliul Europei

## 4.2 Mandatul și funcțiile organismului de promovare a egalității

Modificările propuse atât la Legea nr. 121, cât și la Legea nr. 298 stabilesc că organismul de promovare a egalității are drept scop prevenirea și combaterea discriminării și promovarea egalității. Acest lucru se reflectă din recomandarea din avizul anterior (Legea nr. 298) privind coerența în stabilirea misiunii organismului de promovare a egalității. Acesta este un mandat larg, conform cerințelor standardelor internaționale. Cu toate acestea, nu include un mandat pentru combaterea discursurilor de incitare la ură, așa cum impun standardele internaționale. Acest lucru ar necesita, de asemenea, definirea și interzicerea discursurilor de incitare la ură, în conformitate cu standardele internaționale, în Legea nr. 121, așa cum se recomandă mai sus.

Funcțiile organismului de promovare a egalității sunt stabilite în capitolul IV din Legea nr. 298. Rămâne neclar, după cum se menționa în avizul anterior (Legea nr. 298), de ce se prezintă o sinteză incompletă a acestora la punctul 19. Cu toate acestea, punctul 19 modificat a fost extins pentru a include „acorduri de conciliere și alte acte”, iar formularea a îmbunătățit claritatea. Nu s-au abordat recomandările din opinia anterioară (Legea nr. 298), conform cărora ar trebui să fie o listă deschisă, care să permită flexibilitate și putere discreționară pentru organismul de promovare a egalității.

În alte secțiuni ale Legii nr. 298, funcțiile sunt prezentate într-un aranjament îmbunătățit ca urmare a modificărilor propuse și reglementează acum:

- Îmbunătățirea legislației și practicii pentru prevenirea și combaterea discriminării și promovarea egalității (secțiunea 1): Formularea din această secțiune este îmbunătățită și reglementează funcția consultativă a organismului de promovare a egalității.
- Monitorizarea modului de punere în aplicare a legislației din perspectiva standardelor privind nediscriminarea (noua secțiune 2'): Această nouă secțiune include monitorizarea legislației privind egalitatea de tratament și funcția de cercetare și dezvoltare a cunoștințelor a organismului de promovare a egalității și, deși titlul său nu oferă claritate, grupează în mod util competențele prevăzute pentru această din urmă funcție.
- Creșterea nivelului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării (Secțiunea 2): Aceasta reglementează funcția de sensibilizare a organismului de promovare a egalității.
- Cooperarea cu societatea civilă, alte instituții naționale și internaționale (secțiunea 3): Aceasta se referă la unele relații externe ale organismului de promovare a egalității.
- Sancțiuni pentru acte de discriminare (secțiunea 4 - titlu nou): Aceasta se referă la unele funcții de punere în aplicare (a deciziilor) organismului de promovare a egalității, dincolo de audierea cazurilor.
- Examinarea plângerilor și a actelor din oficiu (secțiunea 5): Aceasta se referă la funcția de audiere a cazurilor a organismului de promovare a egalității.

Modificările propuse reflectă o aranjare mai clară a funcțiilor și se aliniază la recomandările din avizul anterior (Legea nr. 298). Acestea abordează domeniile cheie necesare unui organism de promovare a egalității în conformitate cu standardele internaționale.

### 4.3 Independența organismului de promovare a egalității

Modificarea propusă pentru identificarea organismului de promovare a egalității ca „autoritate publică autonomă” ar trebui să contribuie la independența organismului de promovare a egalității (punctul 1 și articolul 11 alineatul (1) din Legea nr. 121).

Modificarea de la punctul 7 care face referire la rolul președintelui organismului de promovare a egalității în aprobarea reglementărilor privind procedurile interne pare să abordeze recomandarea din avizul anterior (Legea nr. 298) de a împuternici organismul de promovare a egalității să elaboreze reguli proprii de procedură detaliate pentru audierea și medierea cazurilor de discriminare în limitele stabilite de lege. Cu toate acestea, în articolul 11 alineatul (14) din Legea nr. 121 se menține cerința ca acest regulament să fie aprobat de Parlament, contrazicând avizul anterior (Legea nr. 121)

Modificarea propusă la articolul 11 din Legea nr. 121 potrivit căreia organismul de promovare a egalității funcționează în condiții de „independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare și față de oricare persoane cu responsabilitate la toate nivelurile” îmbunătățește independența și reflectă avizul anterior (Legea nr. 121). Ar fi util să fie clarificat în mod explicit că, în conformitate cu standardele internaționale, organismul pentru egalitate trebuie să fie singurul responsabil de gestiunea, repartiția și organizarea propriilor membri și personalului.

Membrilor organismului de promovare a egalității, în temeiul articolului 11 alineatul nou (8') din Legea nr. 121, li se asigură imunitate pentru declarațiile și acțiunile „efectuate în conformitate cu legea, în timpul exercitării mandatului”. Aceste dispoziții îi consolidează independența. Cu toate acestea, nu este clar dacă sintagma „efectuate în conformitate cu legea” nu subminează imunitatea oferită. Ar fi important și în conformitate cu standardele internaționale să se stabilească în mod clar că membrilor organismului de promovare a egalității și personalului li se oferă imunitate, astfel încât aceștia să nu fie responsabili pentru opinii exprimate și acțiuni întreprinse în timpul îndeplinirii funcțiilor lor.

Procedura de numire a membrilor organismului de promovare a egalității, prevăzută în Legea nr. 121, reflectă standardele internaționale privind independența. Totuși, aceasta nu prevede, așa cum s-a recomandat în avizul anterior (Legea nr. 121), nici o limită a mandatului. Ar fi util să se stabilească că un membru nu poate fi ales de mai mult de două ori și să se prevadă o formă de înlocuire eşalonată a membrilor în timp, pentru a se asigura că memoria și experiența instituțională sunt păstrate și că nu se înlocuiește tot colectivul de membri la un singur moment dat.

Modificările propuse stabilesc în mod util, la articolul 11 alineatul (11), că membrii organismului de promovare a egalității ar trebui să petreacă cel puțin 33,3% din timpul lor lucrând în cadrul organismului de promovare a egalității. Aceasta îndeplinește, deși nu complet, cerințele din avizul anterior (Legea nr. 121) care sugera un minim de 50%. Cel mai potrivit, din perspectiva standardelor internaționale, ar fi ca membrii organismului de promovare a egalității să fie angajați cu normă întreagă, având în vedere responsabilitățile pe care le au, la fel ar trebui clarificat faptul că gestionarea operațională și monitorizarea regimului de muncă, oricare ar fi acesta, este în responsabilitatea organismului de promovare a egalității. Legea nr. 121 nu menționează nivelurile de remunerare, în pofida preocupărilor asupra cărora s-a atras atenția în avizul anterior (Legea nr. 121).

#### 4.4 Eficacitatea organismului de promovare a egalității

Eficacitatea, în conformitate cu standardele internaționale, are o legătură specială cu **resursele** puse la dispoziția organismului de promovare a egalității. Acest lucru a fost menționat în avizul anterior (Legea nr. 298), care a inclus o recomandare pentru o dispoziție care să ghideze Parlamentul în stabilirea bugetului pentru Consiliu, în special pentru a asigura nivelul adecvat al resurselor, cu referire la angajamentul de a „furniza resurse adecvate astfel încât Consiliul să își pună în aplicare funcțiile la o scară și la un standard care să asigure impactul și realizarea deplină a potențialului său”. Proiectele de modificări nu menționează deloc această problemă-cheie pentru eficacitatea organismelor de promovare a egalității.

Acest lucru ar trebui abordat în termenii stabiliți de Comisia de la Veneția în avizul său din 2017 privind Oficiul Avocatului Poporului, potrivit căruia: alocarea bugetară ar trebui să fie adecvată necesității de a asigura îndeplinirea completă, independentă și eficientă a sarcinilor instituției, pe baza indicatorilor cum ar fi numărul de plângeri depuse la Avocatul Poporului în perioada de referință anterioară. Legea ar trebui să prevadă gestionarea autonomă, de către Oficiu, a alocării bugetare de care dispune. Aceasta cuprinde resursele umane și financiare.

Eficacitatea este îmbunătățită atunci când organismul de promovare a egalității aplică un **ciclu de planificare complet** în desfășurarea activității sale și acest lucru se reflectă în standardele internaționale. Nu se prevede nici o dispoziție conform căreia organismul de promovare a egalității să se angajeze în planificarea strategică și anuală a activității și în evaluarea activității sale, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 298).

**Competențele** organismului de promovare a egalității sunt stabilite în raport cu fiecare dintre funcțiile sale. Acestea au fost ordonate în mod util și dezvoltate în continuare în proiectele de modificări. Standardele internaționale specifică în mod clar că răspândirea competențelor și a puterilor asociate acordate organismului de promovare a egalității reprezintă o cheie a eficacității sale.

Analiza de mai jos indică necesitatea de a dezvolta în continuare și a extinde competențele organismului pentru egalitate, în conformitate cu standardele internaționale, Acesta ar avea un impact asupra resurselor organismului pentru egalitate, standardele internaționale fiind clare în acest domeniu – „resursele alocate organismelor pentru egalitate trebuie să țină cont de competențele și sarcinile alocate”<sup>16</sup>. Astfel, extinderea competențelor organismului pentru egalitate ar trebui să fie însoțite de resurse adiționale, necesare implementării acestor competențe lărgite. Ar trebui să fie important ca acest standard să fie respectat în contextul modificărilor propuse.

Competențele prevăzute, precum și aspectele legate de acestea, sunt abordate pe rând mai jos, în secțiunile corespunzătoare ale Legii:

***Îmbunătățirea legislației și practicii pentru prevenirea și combaterea discriminării și promovarea egalității (capitolul 4, secțiunea 1):***

---

<sup>16</sup> Recomandarea Comisiei din 22.06.2018, privind standardele pentru organismele de egalitate, Comisia Europeană, C(2018) 3850 final.

Titlul modificat pentru această secțiune reprezintă o dezvoltare pozitivă în stabilirea unei sfere de interes necesare pentru această activitate de prevenire și combatere a discriminării și de promovare a egalității.

Modificările propuse îmbunătățesc funcția consultativă a organismului de promovare a egalității. Acest lucru este evident în clarificarea contribuției sale la proiectele de acte normative din punctul 21 modificat, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 298). Modificările propuse prevăd inițierea propunerilor de modificare a legislației pentru prevenirea și combaterea discriminării, conform legislației anterioare. Cu toate acestea, în articolul 12 din Legea nr. 121, acest lucru este consolidat și mai mult de puterea de a notifica Curtea Constituțională. Acest lucru ar trebui menționat în Legea nr. 298 pentru coerență.

Modificările propuse sporesc rolul organismului de promovare a egalității în raport cu bunele practici. Acest lucru este evident în dispoziția potrivit căreia organismul de promovare a egalității trebuie să elaboreze și să conceapă recomandări generale (punctul 21 modificat). Mai multe detalii ar fi furnizate în mod util pentru a se asigura că recomandările generale ar putea avea un accent pe politici și pe practici și ar putea viza și sectorul privat. Acest lucru ar reflecta recomandarea din avizul anterior (Legea nr. 298) de a include sectorul privat în promovarea bunelor practici.

Modificările propuse nu se referă la nici o obligație a statului de a lua în considerare și de a răspunde în timp util la propunerile, opiniile, documentele privind politici și recomandările generale ale organismului de promovare a egalității, așa cum este necesar, în conformitate cu standardele internaționale. Singura dispoziție legată de acest lucru este analiza de către Parlament a raportului anual. În acest caz, dispoziția suplimentară potrivit căreia Parlamentul ar lua apoi o decizie nu este clară (punctul 29). Standardele internaționale impun ca un astfel de raport să nu fie supus aprobării sau respingerii de către Parlament.

Deși rapoartele tematice, în conformitate cu modificările propuse, trebuie să fie prezentate Parlamentului și autorităților competente, așa cum se recomandă în ambele avize anterioare, nu este clar ce trebuie făcut pe baza prezentării.

Dispoziția de la punctul 24 care pare să permită opinii individuale din partea membrilor organismului de promovare a egalității în acest domeniu, reprezentând o slăbire a impactului potențial al deciziei colective a organismului de promovare a egalității, nu a fost eliminată așa cum s-a recomandat.

Rolul oferit organismului de promovare a egalității în raport cu bunele practici se limitează la formularea de recomandări generale și nu abordează rolurile de promovare a bunelor practici prin furnizarea de formare, informații, îndrumare și sprijin organizațiilor din sectorul public și cel privat, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea Nr. 298) și în conformitate cu standardele internaționale.

### ***Monitorizarea modului de punere în aplicare a legislației din perspectiva standardelor privind nediscriminarea (noua secțiune 2'):***

Această nouă secțiune pare să prevadă dispoziții potrivit cărora funcțiile organismului de promovare a egalității trebuie să țină sub control revizuirea legislației privind egalitatea de tratament, să sprijine bunele practici și să se implice în dezvoltarea cunoștințelor. Puterea organismului de promovare a egalității de a solicita și obține informații este inclusă în mod util în modificări (noul punct 25').

Organismul de promovare a egalității este împuternicit să ofere sprijin metodologic celor din sectorul public și cel privat în procesul de punere în aplicare a legislației privind egalitatea de tratament (noul punct 25'). Nu este clar la ce se referă acest lucru. S-ar putea referi la sprijinul pentru bune practici, ceea ce ar fi pozitiv și ar aborda problema identificată în secțiunea precedentă a Legii. În acest caz, ar putea fi util să se clarifice acest lucru și să fie introdus în secțiunea precedentă care se referă în titlul său la practici.

Se presupune că punctul 26 modificat face parte din această nouă secțiune. Ar fi important pentru punctele 27, 28, 29 și 30, cu modificările utile propuse, care reflectă avizul anterior (Legea nr. 298), să facă parte din această nouă secțiune.

#### ***Creșterea nivelului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării:***

Dispozițiile referitoare la funcția de sensibilizare a organismului de promovare a egalității rămân în mare parte neschimbate. Ca atare, acestea nu abordează recomandările din avizul anterior (Legea nr. 298), și anume: comunicarea cu publicul larg ar trebui să cuprindă promovarea egalității, precum și problema discriminării, clarificarea faptului că comunicarea cu privire la drepturi și modul de exercitare a drepturilor în conformitate cu legislația ar trebui să vizeze în mod specific grupurile expuse la riscul de discriminare, precum și faptul că organismul de promovare a egalității ar trebui să elaboreze o strategie de comunicare. Aceste recomandări reflectă cerințele prevăzute de standardele internaționale.

Mai precis, recomandarea din avizul anterior (Legea nr. 298), conform căreia punctul 25 litera (a), care se referă la comunicarea cu societatea, ar trebui să se refere la impactul pe care această activitate de comunicare îl are asupra valorilor sociale de egalitate, diversitate și nediscriminare, ar trebui să fie introdusă, alături de impactul toleranței zero față de discriminare prevăzută în prezent.

#### ***Cooperarea cu societatea civilă, alte instituții naționale și internaționale:***

Modificările introduse în această secțiune prevăd crearea unui „consiliu consultativ” format din reprezentanți ai societății civile, cadre universitare și experți independenți reflectă recomandarea făcută în avizul anterior (Legea nr. 298). Deși detaliile sunt insuficiente, se stabilește, în mod util, că aceste consiliu consultativ ar fi înființat printr-un regulament aprobat de către organismul de promovare a egalității. Aceasta reflectă cerințele prevăzute de standardele internaționale.

#### ***Sanțiuni pentru acte de discriminare:***

Titlul modificat al acestei secțiuni pare necorespunzător, deși poate fi din cauza traducerii. În caz contrar, proiectele de modificări sunt minime în această secțiune.

Este pozitiv faptul că o formă specială de rol amicus se acordă organismului de promovare a egalității în modificarea propusă la articolul 18 (noul alineat 2') din Legea nr. 121. Acest lucru pare să ofere un rol pentru organismul de promovare a egalității în ședințele de judecată privind plângerile de discriminare. Cu toate acestea, nu prevede putere discreționară în ceea ce privește independența organismului de promovare a egalității pentru a stabili în ce cazuri ar juca un astfel de rol.

#### ***Examinarea plângerilor și a actelor din oficiu:***

Modificările ample prevăzute în această secțiune sunt valoroase, deoarece:



- Îmbunătățesc competențele organismului de promovare a egalității (punctul 45 modificat propus, care permite organismului de promovare a egalității, din proprie inițiativă, să continue să lucreze la o plângere retrasă, noul punct 53' modificat propus, care pare a fi o putere de control, punctul 55 modificat propus, care pare să facă acordurile de conciliere obligatorii pentru ambele părți, și punctul 65 modificat propus, care pare să clarifice natura juridică obligatorie a deciziilor organismului de promovare a egalității);
- Stabilirea unor termene rezonabile și mai realiste pentru operațiunile organismului de promovare a egalității, inclusiv pentru notificarea părților cu privire la o prelungire (punctul 57 modificat propus și punctul 62 modificat propus și articolul 15 alineatul (1) din Legea nr. 121 modificat propus);
- Permit o oarecare flexibilitate pentru părți (punctul 54' nou propus); și
- Includ dispoziții privind problema accesibilității (punctul 59 modificat propus și punctul 53 alineatul (g) modificat propus); și
- Clarifică termenele pentru cazurile de natură continuă sau prelungită (articolul 13 alineatul (2) din Legea nr. 121 modificat propus).

Acestea răspund și depășesc recomandările din ambele avize anterioare.

Se pare că nu există dispoziții pentru ca organismul de promovare a egalității să-i sprijine pe cei care doresc să depună o plângere pe motiv de discriminare. Acest lucru nu corespunde cerințelor prevăzute de standardele internaționale. Avizul anterior (Legea nr. 298) a recomandat, cel puțin, o dispoziție pentru punerea în aplicare de către organismul de promovare a egalității a unor procese prealabile ședințelor de judecată, care ar include măsuri pentru susținerea reclamantilor în prezentarea cauzei lor și care ar trebui să fie puse în aplicare de personalul administrativ care nu urmează a fi implicat ulterior în judecarea cauzei, precum și asigurarea unui echilibru prin furnizarea de informații părților cu privire la procedura care trebuie urmată în judecarea cauzei.

Dispoziția, după cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 298), referitoare la procedurile de urmărire după luarea unei decizii, pare în mod util a fi prevăzută în noul punct 53' propus cu referire la vizite prin executarea prescripțiilor/recomandărilor formulate și monitorizate de către organismul de promovare a egalității.

Acestea ar putea fi consolidate printr-o obligație de raportare de către partea pârâtă într-un anumit termen cu privire la măsurile luate pentru punerea în aplicare a recomandărilor făcute. Articolul 15 alineatul (5) modificat propus din Legea nr. 121 prevede că organismul de promovare a egalității „trebuie să informeze în 30 de zile cu privire la măsurile întreprinse”. Acest lucru pare problematic având în vedere că, în aparență, nu există nici o obligație pentru pârât să furnizeze astfel de informații. Este posibil ca aceasta să fie o eroare și să se refere de fapt la pârât.

Articolul 15 alineatul (6) din Legea nr. 121 prevede existența posibilității de abordare, de către organismul de promovare a egalității, a unui organism superior pentru a lua măsuri adecvate în cazul în care nu se pune în aplicare o recomandare sau pentru adresarea către opinia publică. Un text nou este prevăzut în modificarea propusă pentru articolul 15 alineatul (6) în legătură cu abordarea opiniei publice. Ar fi important, din perspectiva standardelor internaționale, ca să se păstreze și textul inițial al acestui alineat sau o dispoziție echivalentă și adecvată, care să permită organismului de promovare a egalității să întreprindă acțiuni

eficiente prin intermediul instanțelor pentru a asigura punerea în aplicare a recomandărilor sale.

Punctul 55 nu pare a permite nici o putere discreționară pentru niciuna dintre părți, separat sau împreună, sau pentru organismul de promovare a egalității de a refuza o soluționare pe cale amiabilă. Acest lucru ar încălca cerințele prevăzute de standardele internaționale. Este pozitiv faptul că dispoziția referitoare la înregistrarea unui astfel de refuz a fost eliminată în modificările propuse, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 298).

Dispozițiile din punctul 61 modificat propus clarifică în mod util structura deciziei organismului de promovare a egalității, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 121).

Dispozițiile, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 298), pentru a împuternici organismul de promovare a egalității să aplice direct sancțiuni financiare eficiente, proporționale și disuasive, și alte sancțiuni, precum și să emită ordine relevante, în cazurile în care s-a constatat discriminare, nu au fost incluse în mod adecvat. Această problemă este abordată mai sus în recomandările făcute în baza Legii nr. 121.

Dispozițiile din articolul 13 modificat propus din Legea nr. 121 clarifică în mod util ceea ce este necesar în structura unei plângeri. Nu este clar de ce s-a eliminat articolul 13 alineatul (3). Ar trebui să se prevadă că depunerea unei plângeri în fața unei instanțe are ca efect încetarea procedurilor în fața organismului de promovare a egalității. Aceasta are ca scop evitarea procedurilor paralele în fața instanțelor și a organismului de promovare a egalității.

Dispozițiile de la articolul 14 și noul articol 14' din modificările propuse la Legea nr. 121 stabilesc în mod util motivele pentru respingerea unei plângeri, că o plângere respinsă poate fi depusă din nou și motivele pentru a constata că o plângere este inadmisibilă.

Dispozițiile de la articolul 15 din modificările propuse la Legea nr. 121 stabilesc în mod util termene rezonabile și mai realiste pentru examinarea de către organismul de promovare a egalității a unei plângeri, cu posibilitatea de prelungire a acestora în caz de complexitate sau volum de informații care trebuie prelucrate, la articolul 15 (1).

Transferul sarcinii probațiunii este detaliat și clarificat în plus în articolul 19 modificat propus din Legea nr. 121. De asemenea, se clarifică în mod util la punctul 56 modificat propus din Legea nr. 298. Cu toate acestea, textul de la punctul 15 (1) modificat propus pare să sugereze o înțelegere incorectă, prin utilizarea formulării unice „Responsabilitatea de a dovedi că actul respectiv nu constituie discriminare revine persoanei care se presupune că a comis fapta.”

Articolul 10 din Legea nr. 121 stabilește că organismul de promovare a egalității, instanțele și autoritățile publice au un rol în soluționarea plângerilor de discriminare. Avizul anterior (Legea nr. 121) a remarcat o lipsă de detaliu problematică cu privire la rolul și poziționarea autorităților publice în acest sens. Noul articol 16 (a) propus din Legea nr. 121 pare să redefinească în mod util rolul autorităților publice din punct de vedere al unei obligații a acestora de a „pune în aplicare principiul egalității, nediscriminării și respectării diversității în activitatea desfășurată” și nu a unui rol în ceea ce privește plângerile de discriminare.

Aceasta reflectă o dezvoltare cheie în Legea nr. 121 prin introducerea unei obligații statutare pozitive pentru autoritățile publice de a fi proactive în asigurarea principiilor egalității, nediscriminării și respectării diversității. Aceasta reflectă cerințele prevăzute de standardele

internaționale. Se consolidează și mai mult prin obligația pozitivă specifică pentru instituțiile de învățământ, prevăzută la articolul 9 alineatul (2) modificat propus.

Cu toate acestea, aceste dispoziții ar trebui să fie consolidate prin prevederea de dispoziții potrivit cărora organismul de promovare a egalității să aibă un rol în stabilirea standardelor pentru punerea în aplicare a acestor obligații și să monitorizeze, sprijine și să aplice punerea lor în aplicare completă și eficientă.

Nu există nici o dispoziție pentru „testarea situațională” de către organismul de promovare a egalității, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 121).

Nu se prevede nici o dispoziție care să împuternicească organismul de promovare a egalității să efectueze anchete oficiale cu privire la toate aspectele care pe care le acoperă mandatul său și să formuleze și să publice recomandări pe baza acestor anchete. Aceasta ar fi o cerință în conformitate cu standardele internaționale.

#### 4.5 Accesibilitatea organismului de promovare a egalității

Problemele de accesibilitate sunt introduse în mod util în modificările propuse, în special modificările propuse la punctul 59 și la punctul 53 litera (g).

Cu toate acestea, modificarea propusă la punctul 59 ar fi beneficiat de clarificări suplimentare cu privire la ce se înțelege prin „accesibilitate” și ar fi trebuit să includă o cerință de a prevedea o procedură și de a asigura o acomodare rezonabilă pentru diversitate pe toate criteriile reglementate de lege. Acest lucru ar fi reflectat mai bine cerințele standardelor internaționale.

Accesibilitatea ar fi fost consolidată prin prevederea unei prezențe locale a organismului de promovare a egalității în afara Chișinăului, prin comunicare regulată, reuniuni deschise sau birouri locale și pentru audierea cazurilor. Acest lucru ar fi reflectat mai bine cerințele standardelor internaționale.

#### 4.6 Alte probleme

Avizul anterior (Legea nr. 298) a atras atenția asupra unei serii de probleme auxiliare în legătură cu Legea nr. 298. Acestea se referă la egalitatea armelor, definiții, rolul președintelui organismului de promovare a egalității și soluționările pe cale amiabilă. Multe dintre recomandările referitoare la aceste probleme au fost abordate.

În ceea ce privește **egalitatea armelor**, în noul punct 54 propus se prevede amânarea audierii la solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, iar în punctul 57 modificat se clarifică calendarul pentru formularea de către pârât a răspunsului la plângere. Cu toate acestea, contrar recomandărilor formulate în avizul anterior (Legea nr. 298), termenul limită pentru pârât nu permite nici o flexibilitate dacă cazul dă naștere unor probleme complexe; nu sunt furnizate detalii cu privire la sancțiunile care ar fi aplicate în cazul în care termenul nu este respectat; în plus, nu se oferă nici o clarificare cu privire la imposibilitatea de a utiliza în procedurile penale procesul verbal al ședinței sau decizia organismului de promovare a egalității.

Nu există nici o dispoziție, contrar a ceea ce se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 298), care să clarifice scopul prezenței prevăzute a Consiliului în cadrul procedurilor identificate la punctul 36, să stabilească obligația persoanelor și a organizațiilor de a furniza dovezi necesare organismului de promovare a egalității și să se asigure că organismul de promovare a egalității poate gestiona reprezentarea dezechilibrată a părților (reclamant și pârât) jucând, de exemplu, un rol proactiv în stabilirea faptelor și aplicarea legii.

În ceea ce privește **definițiile**, modificările propuse la punctul 4 oferă o mai mare claritate. Cu toate acestea, nu reușesc, contrar a ceea ce se recomandă, să clarifice faptul că un pârât poate fi o persoană fizică sau juridică din sectorul public și din cel privat, să clarifice faptul că conceptul de persoană interesată nu ar trebui să se limiteze la anumite organizații, să facă distincția între o persoană interesată și un reprezentant/împuternicit al reclamantului și să clarifice faptul că acest din urmă tip de persoană interesată ar putea fi atât o persoană juridică, cât și una privată.

În ceea ce privește rolul **președintelui** organismului de promovare a egalității, o modificare propusă la punctul 7 permite în mod util unele delegări de funcții. Cu toate acestea, nu se abordează recomandarea de modificare a punctului 6 pentru a garanta faptul că revocarea președintelui trebuie condiționată de consensul Consiliului.

În ceea ce privește **soluționările pe cale amiabilă**, nu există dispoziții referitoare la confidențialitatea soluționărilor, dacă este cazul, așa cum se recomandă în avizul anterior (Legea nr. 298).

#### 4.7 Recomandări

Analiza atrage atenția asupra unei game largi de probleme și mai jos sunt prezentate recomandări pentru a le aborda. În cadrul acestora, este deosebit de important ca proiectele de modificări să fie dezvoltate în continuare pentru:

- A consolida mandatul și competențele organismului de promovare a egalității (recomandările 1, 12, 18, 19, 21, 22 și 24).
- A asigura caracterul adecvat al resurselor pentru organismul de promovare a egalității (recomandarea 8).
- A consolida funcția consultativă a organismului de promovare a egalității (recomandările 10 și 11).
- A aborda problema sancțiunilor în cazurile de discriminare (recomandarea 20).

Se recomandă, cu prioritate, ca modificările propuse la Legea nr. 298 (și Legea nr. 121, acolo unde este specificat) să fie dezvoltate în continuare pentru:

1. A prevedea ca organismul de promovare a egalității să aibă un mandat în combaterea discursurilor de incitare la ură la punctul 2 și ulterior.
2. A prevedea la punctul 6 că revocarea președintelui trebuie să fie condiționată de consens în cadrul Consiliului.
3. A elimina cerința prevăzută la articolul 11 alineatul (14) din Legea nr. 121 care impune aprobarea de către Parlament a regulamentului intern al organismului de promovare a egalității.

4. A specifica limite la articolul 11 din Legea nr. 121 cu privire la numărul maxim de două mandate pe care un membru al organismului de promovare a egalității le poate îndeplini și a prevedea o înlocuire eșalonată a membrilor, pentru a asigura păstrarea memoriei și experienței instituționale și pentru a evita înlocuirea tuturor membrilor la un singur moment dat.
5. A modifica articolul 11 alineatul (11) din Legea nr. 121 pentru ca membrii organismului de promovare a egalității să își îndeplinească responsabilitățile pe bază de program integral, la fel ar trebui clarificat faptul că gestionarea operațională și monitorizarea regimului de muncă, oricare ar fi acesta, este în responsabilitatea organismului de promovare a egalității.
6. Articolul 11 alineatul (8') din Legea nr. 121 ar trebui să fie reformulat pentru a stabili în mod clar că membrilor organismului de promovare a egalității și personalului li se oferă imunitate, astfel încât aceștia să nu fie responsabili pentru opinii exprimate și acțiuni întreprinse în timpul îndeplinirii funcțiilor lor.
7. A introduce o prevedere în Articolul 11 a Legii 121, conform căreia organismul pentru egalitate este singurul responsabil de gestiunea, repartiția și organizarea membrilor și personalului.
8. A prevedea în punctul 3 că Parlamentul trebuie să ia în considerare necesitatea de a asigura furnizarea de resurse adecvate pentru ca organismul de promovare a egalității să-și pună în aplicare funcțiile la o scară și un standard care să asigure impactul și realizarea deplină a potențialului său, atunci când stabilește bugetul pentru organismul de promovare a egalității și să stabilească dispoziții separate pentru a asigura caracterul adecvat al bugetului, în conformitate cu recomandarea din 2017 făcută de Comisia de la Veneția în legătură cu Legea cu privire la procedurile de adoptare a bugetului Oficiului Avocatului Poporului, atât în ceea ce privește resursele umane, cât și pe cele financiare.
9. Să fie eliminată sintagma inclusă în amendamentul propus al articolului 15 (1): "Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta."
10. A prevedea în punctul 21 faptul că autoritățile publice vor lua în considerare și vor răspunde în timp util la propunerile, avizele, documentele privitoare la politici și recomandările generale ale organismului de promovare a egalității.
11. A prevedea la punctul 21 că recomandările generale făcute de organismul de promovare a egalității pot pune un accent deosebit pe politici și practici și pot fi îndreptate către entități publice și private.
12. A prevedea la punctul 21 rolul organismului de promovare a egalității de a promova bunele practici prin furnizarea de formare, informații, îndrumare și sprijin pentru entitățile publice și private, după caz.
13. A elimina punctul 24 care permite membrilor să exprime opinii în mod individual.
14. A prevedea în punctul 25 (a) faptul că comunicarea cu publicul general s-ar face și pentru a promova o apreciere a egalității, a diversității și a nediscriminării.
15. A prevedea în articolul 13 din Legea nr. 121 faptul că depunerea unei plângeri în fața unei instanțe are ca efect încetarea procedurilor în fața organismului de promovare a egalității pentru a evita procedurile paralele în fața instanțelor și a organismului de promovare a egalității.
16. A reformula modificarea propusă la articolul 18 alineatul (2') din Legea nr. 121 pentru a permite puterea discreționară a organismului de promovare a egalității de a alege în ce cazuri de discriminare va acționa ca amicus curiae.

17. A prevedea în articolul 15 alineatul (5) din Legea nr. 121, obligația pârâtului, în cazul în care se constată discriminare, de a informa organismul de promovare a egalității în termen de 30 de zile cu privire la măsurile întreprinse pe baza recomandărilor.
18. A prevedea în secțiunea 5 sprijinul acordat de organismul de promovare a egalității persoanelor care introduc acțiuni de discriminare sub forma unei audieri prealabile pusă în aplicare de personalul administrativ care nu va fi implicat ulterior în audierea cazului; și furnizarea de informații pârâților cu privire la procedurile de caz care trebuie urmate.
19. A prevedea în secțiunea 5 ca organismul de promovare a egalității să abordeze reprezentarea dezechilibrată a părților (reclamant și pârât), jucând un rol proactiv în stabilirea faptelor și aplicarea legii.
20. A prevedea în secțiunea 5 ca organismul de promovare a egalității, în cazuri de discriminare, poate să ofere remediile pentru discriminare, care să includă aplicarea de sancțiuni proporționale, eficiente și disuasive, atât financiare, cât și alte sancțiuni, la fel și să emită ordine privind pașii ce urmează să fie întreprinși pentru a: înceta discriminarea, a repune în drepturi reclamantul/potentul, a preveni cazurile viitoare de discriminare și a instaura egalitatea, fără a merge în instanță pentru asigurarea aplicării sancțiunilor.
21. A prevedea în secțiunea 5, că organismul de promovare a egalității are competența să efectueze anchete oficiale cu privire la toate aspectele pe care le acoperă mandatul său și să formuleze și să publice recomandări pe baza acestor anchete.
22. A prevedea competența organismului de promovare a egalității de a urmări în mod eficient punerea în aplicare a deciziilor sale prin instanțe în cazul în care nu au fost puse în aplicare de către pârât, la articolul 15 alineatul (6) din Legea nr. 121.
23. A prevedea la articolul 55 că obținerea unei soluționări pe cale amiabilă este facultativă pentru organismul de promovare a egalității și că se bazează pe acordul ambelor părți și că soluționările pe cale amiabilă pot fi confidențială așa cum se convine cu părțile.
24. A prevedea ca organismul de promovare a egalității să monitorizeze, să sprijine, să stabilească standarde pentru și să asigure îndeplinirea obligațiilor de către angajatori - în articolul 7 alineatul (4) din Legea nr. 121, de către instituțiile de învățământ - în noul articol 9 alineatul (2') propus din Legea nr. 121, și de către autoritățile publice - în noul articol 16 litera (a) propus din Legea nr. 121.
25. A prevedea în punctul 57 modificat propus flexibilitatea termenului pentru pârât, dacă cazul dă naștere unor probleme complexe și dispoziții privind nerespectarea acestui termen.
26. A prevedea în punctul 59, în legătură cu „accesibilitatea”, că organismul de promovare a egalității va pune în aplicare o procedură pentru a asigura o acomodare rezonabilă pentru diversitatea reclamanților și a pârâților.
27. A prevedea ca organismul de promovare a egalității să aibă prezență locală prin informare, reuniuni deschise sau birouri locale și pentru audierea cazurilor, după caz.
28. A prevedea ca organismul de promovare a egalității să se angajeze în planificarea strategică și anuală a activității și în evaluarea activității sale și să pregătească o strategie de comunicare.
29. Orice lărgire a competențelor unui organism pentru egalitate, ca parte a modificărilor propuse, trebuie să fie însoțită de resursele adiționale necesare pentru a implementa respectivele competențe extinse.

## 5. Analiza de gen a modificărilor propuse

### 5.1 Perspectiva de gen

Legea nr. 121 reglementează motivele legate de sex. O lege separată anterioară, Legea nr. 5, abordează în mod specific egalitatea de șanse între femei și bărbați. Aceasta a precedat înființarea organismului de promovare a egalității și nu stabilește niciun rol pentru organismul de promovare a egalității.

Încadrarea în câmpul muncii este un obiectiv prioritar în acțiunea privind egalitatea de gen în toată Europa. Există inegalități semnificative pentru femei la locul de muncă în ceea ce privește segregarea verticală și orizontală, diferențele salariale, locurile de muncă slab remunerate și precare, programele de muncă inflexibile și răspândirea acestora, hărțuirea sexuală și discriminarea legată de sarcină. Această prioritate este evidentă în documentul de politică relevant al UE, Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019. Patru dintre cele cinci domenii tematice cheie, independența economică, egalitatea de remunerare, egalitatea în luarea deciziilor, violența bazată pe gen, includ un accent semnificativ pe locul de muncă. Legislația privind egalitatea de tratament are o contribuție esențială în toate aceste domenii.

Egalitatea de remunerare pe motive de sex și diferențele salariale între femei și bărbați au reprezentat întotdeauna un punct de interes în legislația privind egalitatea de tratament în toată Europa. Proiectele de modificări pentru articolul 7 litera (d) din Legea nr. 121 prevăd o definiție îmbunătățită a interzicerii discriminării în legătură cu egalitatea de remunerare, care reflectă mai bine standardele internaționale.

Cu toate acestea, persistența diferențelor salariale între femei și bărbați a ridicat probleme în legătură cu punerea eficientă în practică a măsurilor în vigoare și în legătură cu asigurarea caracterului adecvat al acestor măsuri. Accesul la informații pentru cei care se confruntă cu discriminare salarială reprezintă o barieră-cheie pentru punerea eficientă în practică. Efectele noilor măsuri de transparență salarială se fac foarte simțite ca răspuns la lipsa de adecvare a măsurilor actuale.

Măsurile de transparență salarială își găsesc calea către legislația privind egalitatea de tratament și vor deveni treptat norma și un standard internațional. Măsurile iau forma de a solicita angajatorilor să efectueze sondaje de salarizare periodice, să utilizeze sondajul pentru a stabili dacă există diferențe de remunerare între femei și bărbați și să dezvolte și să pună în aplicare un plan de acțiune pentru a remedia aceste diferențe. Astfel de dispoziții pot fi monitorizate, susținute și aplicate prin intermediul organismului de promovare a egalității.

Nu există măsuri în ceea ce privește accesul la informații pentru cei care depun plângeri cu privire la discriminări legate de salarizare și nu există nici o obligație impusă angajatorilor în această privință în Legea nr. 121. Nu există măsuri în ceea ce privește transparența salarială.

Hărțuirea sexuală la locul de muncă apare ca o problemă-cheie a egalității de gen în toată Europa. Acest lucru este analizat din punct de vedere al schimbării în promovarea egalității de gen în domeniul public, ceea ce duce la o situație în care violența împotriva femeilor, anterior o problemă limitată la domeniul privat, este acum prevalentă în domeniul public. Aceasta trebuie să fie o prioritate pentru legislația privind egalitatea de tratament la locul de muncă, în instituțiile de învățământ și în toate celelalte sectoare publice.

Legea nr. 5 include o definiție a hărțuirii sexuale, ca fiind „orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care umilește o persoană sau creează un mediu neplăcut, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”. Aceasta nu pare să interzică explicit hărțuirea sexuală sau să impună răspunderea angajatorilor în această privință. Include, însă, obligația angajatorilor de a „lua măsuri pentru a preveni hărțuirea sexuală a femeilor și bărbaților la locul lor de muncă”. Nu există nici o obligație pentru angajatori să abordeze în mod adecvat incidentele de hărțuire sexuală în cazul în care se face o acuzație la locul lor de muncă. Legea nr. 121 definește și interzice în mod specific hărțuirea la locul de muncă. Aceasta nu conține prevederi explicite care se referă la hărțuirea sexuală și nu abordează hărțuirea în domeniul educației și în alte domenii. Aceasta constituie o omisiune semnificativă.

Discriminarea legată de sarcină, maternitate și paternitate este inclusă în definiția discriminării directe în Legea nr. 5. Această formulă nu este utilizată în Legea nr. 121. Aceasta constituie o omisiune semnificativă, deoarece pare să nu introducă această discriminare în sfera dispozițiilor de aplicare dezvoltate prevăzute în Legea nr. 121.

Legea nr. 5 permite în mod util „măsuri pentru a asigura anumite condiții speciale pentru femei în perioada de sarcină, lăuzie și/sau alăptare”. Cu toate acestea, standardele internaționale prevăd mai mult. Directiva UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată<sup>17</sup> stabilește că lucrătorii care au copii de până la o anumită vârstă au dreptul să solicite programe de muncă flexibile în scop de îngrijire, iar angajatorii trebuie să ia în considerare și să răspundă la astfel de solicitări și să motiveze orice refuz. În Legea nr. 121 nu există nici o dispoziție pentru un astfel de drept.

Educația reprezintă un alt domeniu-cheie în care trebuie promovată egalitatea de gen. Accentul internațional în acest domeniu s-a orientat spre un accent asupra problemelor de conținut educațional și de segregare educațională și alegerile făcute de fete și băieți, mai degrabă decât pe probleme de acces și de rezultat. Legea nr. 5 impune în mod util instituțiilor de învățământ să includă educația de gen ca parte componentă a sistemului educațional. Nu s-au prevăzut dispoziții pentru nerespectare sau pentru stabilirea de standarde în legătură cu ceea ce se cere. Ar fi deosebit de util un accent pus pe eliminarea stereotipurilor de gen și pe abordarea problemelor de segregare de la o etapă timpurie.

Organismele de promovare a egalității au o contribuție importantă la egalitatea de gen care depășește interdicția de discriminare pentru a se concentra pe promovarea unor forme mai materiale de promovare a egalității de gen, obținând rezultate mai aproape de egalitate pentru femei și bărbați în toate domeniile. Legea nr. 5 include o gamă largă de inițiative în sprijinul egalității reale de gen, cu capitole specifice privind „Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați” în domeniul public, sfera socio-economică și educație și asistența medicală. Cu toate acestea, organismului de promovare a egalității nu are niciun rol în punerea în aplicare completă și eficientă a măsurilor pozitive din aceste capitole.

Ar fi important să fie îmbunătățite dispozițiile Legii nr. 5 pentru a se alinia dispozițiilor din Legea nr. 121 și Legea nr. 298. Aceasta ar putea implica o revizuire a Legii nr. 5 sau, pentru moment, prevederea că dispozițiile actualizate din aceste două legi au prioritate în abordarea discriminării pe motive de sex.

---

<sup>17</sup>DIRECTIVA 2019/1158 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.



## 5.2 Recomandări

Analiza atrage atenția asupra unei game largi de probleme și mai jos sunt prezentate recomandări pentru a le aborda. În cadrul acestora, este deosebit de important ca proiectele de modificări să:

- Îmbunătățească dispozițiile pentru a permite în mai mare măsură să fie facilitate cazurile legate de egalitatea de remunerare (recomandarea 1).
- Prevadă dispoziții adecvate pentru a aborda hărțuirea sexuală (recomandarea 2).
- Prevadă un rol pentru organismul de promovare a egalității în asigurarea punerii în aplicare a dispozițiilor privind egalitatea reală de gen în Legea nr. 5 (recomandarea 5).

Se recomandă, cu prioritate, ca modificările propuse la Legea nr. 121 să fie dezvoltate în continuare pentru:

1. A prevedea în Legea nr. 121 că persoanele care introduc acțiuni legate de discriminare salarială au dreptul de acces la informațiile relevante de la angajatorul lor în instrumentarea acțiunii lor.
2. A include o definiție a hărțuirii sexuale în Legea nr. 121, în conformitate cu standardele internaționale, a o identifica drept o formă interzisă de discriminare la locul de muncă, în instituțiile de învățământ și în alte domenii publice și să stabilească faptul că lipsa luării de măsuri de către angajatori și furnizori de servicii pentru a preveni hărțuirea sexuală și a o aborda atunci când are loc îi face răspunzători într-un caz în care s-a constatat că a avut loc hărțuire sexuală.
3. A prevedea în Legea nr. 121 că angajații care au copii de până la o anumită vârstă au dreptul să solicite programe de muncă flexibile în scop de îngrijire, iar angajatorii trebuie să ia în considerare și să răspundă la astfel de solicitări și să motiveze orice refuz.
4. A prevedea în Legea nr. 121 obligația instituțiilor de învățământ să ia măsuri pentru eliminarea și combaterea stereotipurilor de gen și pentru a se asigura că acestea nu influențează alegerile făcute de fete și băieți.
5. A prevedea și stabili în Legea nr. 121 un rol pentru organismul de promovare a egalității în monitorizarea, sprijinirea și stabilirea standardelor pentru a promova prevederile privind egalitatea de gen prevăzute în Legea nr. 5.
6. A prevedea în Legea nr. 121 că orice dispoziție cu caracter limitativ sau îngust din Legea nr. 5 este înlocuită de dispozițiile referitoare la aceste aspecte din Legea nr. 121.
7. A lua în considerare pilotarea în practică și introducerea ulterioară a obligațiilor în Legea nr. 121 în ceea ce privește transparența salarială.

## 6. Documentație de referință

- Legea nr. 5 privind asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați din 9 februarie 2006.
- Legea nr. 121 privind asigurarea egalității din 25 mai 2012.
- Legea nr. 298 privind activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității din 21 decembrie 2012.
- Legea privind modificarea și completarea unor acte legislative.
- Notă informativă la proiectul de lege privind modificarea și completarea unor acte legislative.

- Evaluarea Legii nr. 298 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, elaborată de Niall Crowley și Ivana Roagna, consultanți ai Consiliului Europei, iulie 2016.
- Evaluarea Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității în conformitate cu standardele de combatere a discriminării ale Consiliului Europei, elaborată de Ivana Roagna și Nevena Petrusic, consultanți ai Consiliului Europei, februarie 2016.
- Avizul privind mecanismele naționale de promovare a egalității dat de Comisarul pentru drepturile omului al Consiliului Europei, Consiliul Europei, 2010.
- Comisia Europeană împotriva rasismului și intoleranței Recomandarea de politică generală nr. 2: Organismele de promovare a egalității pentru combaterea rasismului și intoleranței la nivel național, adoptată în 7 decembrie 2017 (revizuită), Consiliul Europei.
- Comisia Europeană împotriva rasismului și intoleranței Recomandarea de politică generală nr. 7: Legislația națională referitoare la combaterea rasismului și a discriminării rasiale, adoptată în 13 decembrie 2002 (amendată în 7 decembrie 2017), Consiliul Europei.
- Comisia Europeană împotriva rasismului și intoleranței, Recomandarea de politică generală nr. 15: Combaterea discursului de ură, adoptată pe 8 decembrie 2018, Consiliul Europei.
- Comisia Europeană împotriva rasismului și intoleranței, Raportul privind Republica Moldova (cel de al 5-lea ciclu de monitorizare), adoptat pe 20 iunie 2018, publicat pe 1 octombrie 2018, Consiliul Europei.
- Directivele UE privind egalitatea de tratament, în special: Directiva 2000/43/CE a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică; Directiva 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 câmpul muncii și ocuparea forței de muncă; Directiva 2004/113/CE a Consiliului de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; și Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în câmpul muncii și de muncă (reformă).
- DIRECTIVA 2019/1158 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.
- Recomandarea Comisiei din 22.06.2018 privind standardele pentru organismele de promovare a egalității, Comisia Europeană, C (2018) 3850 final.
- Principiile ONU referitoare la statutul instituțiilor naționale (Principiile de la Paris), 1993.
- Aviz cu privire la noul articol propus 37 din Legea cu privire la procedurile de adoptare a bugetului Oficiului Avocatului Poporului Avocatul Poporului din Republica Moldova, Comisia Europeană pentru Democrație prin Drept (Comisia de la Veneția), CDL-AD(2017)032, septembrie 2017, Strasbourg.

*Tabelul modificărilor propuse și necesare la Legea 121 : Art. VI. – Legea Nr. 121 din 25 mai 2012 privind promovarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, Art. 355)*

<b>Modificare propusă</b>	<b>Comentariu</b>	<b>Recomandare</b>
2. In Articolul1 paragraf (1), cuvintele...	Acesta face o referință reușită prin folosirea cuvântului "jurisdicție", mai degrabă decât "teritoriu"	Să fie înlocuit cuvântul "familie" cu "căsătorie" în Art.1 (2) (a) și să fie șterse părțile (b) și (c).
2. In Articolul 1 paragraf (1), cuvintele...	Acest lucru extinde în mod util criteriile acoperite pentru a include identitatea de gen și criteriile legate de statutul socio-economic, și clarifică natura deschisă a listei.	Specificarea criteriului de orientare sexuală drept criteriu protejat la articolul 1.  Clarificarea listei deschise de criterii, cu sintagma "orice alt criteriu similar" în art. 1
3. Articolul 2: în noțiunea...	Criteriile din definițiile: discriminării, discriminări directe și hărțuirii sunt modificate în mod util în "protejate, reale sau presupuse".  Definiția de instigare la discriminare ar trebui să includă și: intenția anunțată de a discrimina, instruirea unei alte persoane să discrimineze, incitarea unei alte persoane la discriminare și ajutorarea unei persoane să discrimineze.  Hărțuirea este definită în mod reușit, cu toate acestea, nu există o referință la hărțuirea sexuală.	Clarificarea la articolul 2 a faptului că discriminarea, discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea prin asociere, discriminarea intersectorială, segregarea rasială, hărțuirea, discursurile de incitare la ură, instigarea la discriminare, victimizarea și neasigurarea acomodării rezonabile sunt interzise ca fiind forme de discriminare în scopul acestei legi și includerea definițiilor discriminării intersectoriale și a discursurilor de incitare la ură în acest scop <sup>18</sup> .  Includerea definiției hărțuirii sexuale în legea 121, în conformitate cu standardele internaționale, identificarea ei ca formă interzisă de discriminare la locul de muncă, în instituții educaționale și în alte domenii publice și stabilirea că eșecul angajatorilor și furnizorilor de servicii de a lua măsurile necesare pentru prevenirea hărțuirii sexuale și abordării situației când aceasta survine, îi face pe aceștia responsabili în cazul în care s-a constatat existența acesteia.
4. Art. 4: la		A stabili că formele grave de discriminare incluse în art.4 vor atrage penalități

<sup>18</sup> În baza Recomandării de politică generală nr. 15 a ECRI: Combaterea discursului de ură , adoptată pe 8 decembrie 2015, Consiliul Europei.

litera		specifice și adiționale, dacă vor fi identificate, precum și includerea prevederilor ce se referă la acestea în capitolul 4.
6. Art. 7: Titlul articolului va fi...	<p>Prevederile au fost extinse în mod util pentru a include "exercitarea profesiei" și afilierea la organizații ale angajaților, organizații patronale sau profesionale.</p> <p>Prevederile ce vizează egalitatea de remunerare, art. 7 (2) (d) au fost îmbunătățite prin modificarea propusă.</p>	<p>Specificarea ocupării forței de muncă și a activităților independente după cuvântul „profesie” la articolul 7 alineatul (1) modificat.</p> <p>Includerea accesului la locurile de muncă și a experienței profesionale înainte de cuvintele „încheiere, suspendare, modificare sau încetare” la articolul 7 alineatul (1) modificat.</p> <p>A prevedea în articolul 7 alineatul (2) că persoanele care introduc acțiuni legate de discriminare salarială au dreptul de acces la informațiile relevante de la angajatorul lor în instrumentarea acțiunii lor.</p> <p>A lua în considerare pilotarea în practică și introducerea ulterioară a obligațiilor în Legea nr. 121 în ceea ce privește transparența salarială.</p> <p>Includerea condițiilor de muncă inegale, a refuzării promovării, a concedierii și a refuzării accesului la orientare profesională și formare profesională și recalificare profesională pe baza unor criterii protejate, reale sau presupuse, în lista de la articolul 7 alineatul (2).</p> <p>Eliminarea termenul „neîntemeiat” din articolul 7 alineatul (2) și înlocuirea acestuia cu „pe baza unor criterii protejate, reale sau presupuse” și eliminarea articolului 7 alineatul (3).</p> <p>Includerea unei dispoziții conform căreia angajatorii să fie obligați să ia măsuri, inclusiv prin instituirea unei politici privind egalitatea și a unui plan de acțiune, să aibă o abordare planificată și sistematică a nediscriminării, la articolul 7 alineatul (4).</p> <p>A prevedea ca organismul de promovare a egalității să monitorizeze, să sprijine, să stabilească standarde pentru și să asigure îndeplinirea obligațiilor de către angajatori -</p>

		în articolul 7 alineatul (4) din Legea nr. 121.
7. Articolul 8 va avea următorul conținut...	Aceasta oferă o claritate utilă.	Introducerea cuvintelor "bunuri și" în articolul 8 (g) modificat.  Includerea funcțiilor autorităților publice, inclusiv a acelor de aplicare a legii în articolul 8 modificat.  Includerea următoarelor cuvinte după cuvântul "proprietate" și "asigurarea cu locuințe de către autoritățile publice" în art. 8 (2) modificat.
8. Art. 9: Titlul articolului și ...	Aceasta oferă o claritate utilă și plasează în mod valoros obligațiile pozitive pentru instituțiile de învățământ.	Înlocuirea referinței ce vizează criteriile protejate cu "protejate, reale sau presupuse" în art. 9 (1) modificat.  Să includă prevederea ca organismul pentru egalitate să monitorizeze, să susțină, să stabilească standarde și să impună obligații instituțiilor de învățământ în noul propus articol 9 (2').
		Introducerea unei interdicții în ceea ce privește hărțuirea și hărțuirea sexuală, în toate domeniile acoperite de Legea 121, în special în câmpul muncii, accesul la bunuri și servicii, educație.
10. Articolul 11: în titlu...	Sporește independența organismului pentru promovarea egalității în calitate de "autoritate publică autonomă" ... care "își desfășoară activitatea în condiții de independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de alte autorități publice, persoane fizice sau juridice..." și prevede asigurarea imunității pentru membrii acestuia.  Eficiența este sporită prin prevederea ca membrii organismului pentru egalitate să acorde cel puțin 33.33% din timpul lor de lucru activității în cadrul	Prevederea referitoare la limitarea, în art. 11 a Legii 121, numărului de mandate pe care un membru al organismului pentru promovarea egalității le poate deține, la două mandate și a prevedea o înlocuire eșalonată a membrilor, pentru a asigura păstrarea memoriei și experienței instituționale și pentru a evita înlocuirea tuturor membrilor la un singur moment dat.  Modificarea articolul 11 din Legea nr. 121 pentru ca membrii organismului de promovare a egalității să fie angajați cu normă întreagă, la fel ar trebui clarificat faptul că gestionarea operațională și monitorizarea regimului de muncă, oricare ar fi acesta, este în responsabilitatea organismului de promovare a egalității.  Articolul 11 alineatul (8') din Legea nr. 121 ar trebui să fie reformulat pentru a stabili în

	organismului pentru egalitate.	<p>mod clar că membrilor organismului de promovare a egalității și personalului li se oferă imunitate, astfel încât aceștia să nu fie responsabili pentru opiniile exprimate și acțiuni întreprinse în timpul îndeplinirii funcțiilor lor.</p> <p>A elimina cerința prevăzută la articolul 11 alineatul (14) din Legea nr. 121 care impune aprobarea de către Parlament a regulamentului intern al organismului de promovare a egalității.</p> <p>A introduce o prevedere în art. 11 a Legii 121, conform căreia organismul pentru egalitate este singurul responsabil de gestiunea, repartiția și organizarea membrilor și personalului său.</p>
12. Art. 13 va avea următorul conținut...	Clarifică, în mod util, ce trebuie să conțină o plângere și care sunt termenele-limită pentru cazurile de natură continuă sau prelungită.	A prevedea în articolul 13 din Legea nr. 121 faptul că depunerea unei plângeri în fața unei instanțe are ca efect încetarea procedurilor în fața organismului de promovare a egalității pentru a evita procedurile paralele în fața instanțelor și a organismului de promovare a egalității
13. Art. 14 va avea următorul conținut... și 14. va fi suplimentat prin...	Stabilește în mod util motivele pentru respingerea unei plângeri, că o plângere respinsă poate fi depusă din nou și motivele pentru a constata că o plângere este inadmisibilă.	Includerea unei dispoziții conform căreia persoana care introduce o acțiune să poată solicita instanței și instanța să poată să dispune măsuri cu caracter temporar pentru încetarea discriminării în curs, la articolul 14 alineatul (1)
15. Art. 15: Paragraf...	Stabilește în mod util termene-limită rezonabile și mai realiste pentru organismul de egalitate.	<p>A prevedea în articolul 15 alineatul (5) din Legea nr. 121, obligația pârâtului, în cazul în care se constată discriminare, de a informa organismul de promovare a egalității în termen de 30 de zile cu privire la măsurile întreprinse pe baza recomandărilor.</p> <p>A prevedea competența organismului de promovare a egalității de a urmări în mod eficient punerea în aplicare a deciziilor sale prin instanțe în cazul în care nu au fost puse în aplicare de către pârât, la articolul 15 alineatul (6) din Legea nr. 121.</p>

16. La art. 16: cuvintele...	Redefinesc în mod util rolul autorităților publice din punct de vedere al unei obligații a acestora de a „pune în aplicare principiul egalității, nediscriminării și respectării diversității în activitatea desfășurată”.	A prevedea ca organismul de promovare a egalității să monitorizeze, să sprijine, să stabilească standarde pentru și să asigure îndeplinirea obligațiilor de către autoritățile publice.
		Includerea în secțiunea 17 a unei dispoziții conform căreia organismul de promovare a egalității poate oferi căi de atac împotriva discriminării, care includ aplicarea unor sancțiuni financiare eficiente, proporționale, descurajatoare și a altor sancțiuni, inclusiv ordine pentru întreprinderea unor demersuri de restabilire a situației reclamantului și ordine pentru luarea de măsuri de prevenire a actelor viitoare de discriminare, în cazul în care se constată existența discriminării într-un caz, fără a fi necesar să se apeleze la instanță pentru a dispune sancțiuni.
17. Art. 18: în titlu...	Este pozitiv faptul că o formă specială de rol amicus se acordă organismului de promovare a egalității.	A reformula modificarea propusă la articolul 18 alineatul (2') din Legea nr. 121 pentru a permite puterea discreționară a organismului de promovare a egalității de a alege în ce cazuri de discriminare va acționa ca amicus curiae.
18. At Art. 19 alineatul (1)...	Transferul sarcinii probațiunii devine mai detaliat și mai clar...  Cu toate acestea, textul modificării propuse la art. 15 (1) este unul problematic.	Ștergerea sintagmei din art. 15 (1)... „Responsabilitatea de a dovedi că actul respectiv nu constituie discriminare revine persoanei care se presupune că a comis fapta.”
		A prevedea în Legea nr. 121 că angajații care au copii de până la o anumită vârstă au dreptul să solicite programe de muncă flexibile în scop de îngrijire, iar angajatorii trebuie să ia în considerare și să răspundă la

		<p>astfel de solicitări și să motiveze orice refuz.</p> <p>A prevedea în Legea nr. 121 obligația instituțiilor de învățământ să ia măsuri pentru eliminarea și combaterea stereotipurilor de gen și pentru a se asigura că acestea nu informează alegerile făcute de fete și băieți.</p> <p>A prevedea și stabili în Legea nr. 121 un rol pentru organismul de promovare a egalității în monitorizarea, sprijinirea și stabilirea standardelor pentru a promova prevederile privind egalitatea de gen prevăzute în Legea nr. 5.</p> <p>A prevedea în Legea nr. 121 că orice dispoziții din Legea nr. 5 a unei articule mai mici sau mai restrânse sunt înlocuite de dispozițiile referitoare la aceste aspecte din Legea nr. 121.</p>
--	--	---

***Tabelul modificărilor propuse și necesare la Legea 298: Art. VII. – Legea Nr. 298 din 21 decembrie 2012, privind activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (Monitorul Oficial 2012, Nr. 48, Art. 148)***

<b>Modificare propusă</b>	<b>Comentariu</b>	<b>Recomandare</b>
2) pct 2 ar trebui să conțină următoarele:	Modificările propuse, atât la Legea 121, cât și la Legea 298, stabilesc că organismul pentru egalitate are scopul de prevenire și combatere a discriminării și promovare a egalității.	A prevedea ca organismul de promovare a egalității să aibă un mandat în combaterea discursurilor de incitare la ură la punctul 2 și ulterior.
		A prevedea în punctul 3 că Parlamentul trebuie să ia în considerare necesitatea de a asigura furnizarea de resurse adecvate pentru ca organismul de promovare a egalității să-și pună în aplicare funcțiile la o scară și un standard care să asigure impactul și realizarea deplină a potențialului său atunci când stabilește bugetul pentru organismul de promovare a egalității și să stabilească dispoziții separate pentru adecvarea bugetului, în conformitate cu



		recomandarea din 2017 făcută de Comisia de la Veneția în legătură cu Legea cu privire la procedurile de adoptare a bugetului Oficiului Avocatului Poporului Avocatul Poporului, atât în ceea ce privește resursele umane, cât și pe cele financiare.
		A prevedea la punctul 6 că revocarea președintelui trebuie să fie condiționată de consens în cadrul Consiliului.
4) pct. 7: litera...	Împuternicește, în mod util, organismul pentru egalitate să elaboreze reguli proprii de procedură detaliate pentru audierea și medierea cazurilor de discriminare.	
14) pct 21 va avea următorul conținut...	Sporirea funcției consultative, sporirea rolului organismului pentru egalitate în ceea ce privește bunele practici.	<p>A prevedea în punctul 21 faptul că autoritățile publice vor lua în considerare și vor răspunde în timp util la propunerile, avizele, documentele privitoare la politici și recomandările generale ale organismului de promovare a egalității.</p> <p>A prevedea la punctul 21 că recomandările generale făcute de organismul de promovare a egalității pot pune un accent deosebit pe politici și practici și pot fi îndreptate către entități publice și private.</p> <p>A prevedea la punctul 21 rolul organismului de promovare a egalității de a promova bunele practici prin furnizarea de formare, informații, îndrumare și sprijin pentru entitățile publice și private, după caz.</p>
		A șterge pct. 24, care le permite membrilor individuali să ofere opinii.
15) pct. 25: la litera...		A prevedea în punctul 25 (a) faptul că comunicarea cu publicul general s-ar face și pentru a promova o apreciere a egalității, a diversității și a nediscriminării.
20) va fi	Prevede în mod valoros,	

suplimentat prin punctul 31 <sup>1</sup> , având următorul conținut ...	crearea unui consiliu consultativ pe lângă organismul pentru egalitate.	
		<p>A prevedea în secțiunea 5 sprijinul acordat de organismul de promovare a egalității persoanelor care introduc acțiuni de discriminare sub forma unei audieri prealabile pusă în aplicare de personalul administrativ care nu va fi implicat ulterior în audierea cazului; și furnizarea de informații părților cu privire la procedurile de caz care trebuie urmate.</p> <p>A prevedea, în secțiunea 5, ca organismul pentru egalitate să adreseze reprezentarea inegală/dezechilibrată a părților(reclamant și pârât) prin asumarea unui rol proactiv în constatarea faptelor și aplicarea legii.</p> <p>A prevedea în secțiunea 5 ca organismul de promovare a egalității să impună sancțiuni financiare eficiente, proporționale, descurajatoare și alte sancțiuni, cât și ordine pentru a se interveni în scopul: încetării discriminării, repunerii în drepturi și prevenirii actelor viitoare de discriminare și instaurarea egalității, fără a fi nevoie adresarea în instanță pentru aplicarea/asigurarea aplicării sancțiunilor.</p> <p>A prevedea, în secțiunea 5, că organismul de promovare a egalității are competența să efectueze anchete oficiale cu privire la toate aspectele care pe care le acoperă mandatul său și să formuleze și să publice recomandări pe baza acestor anchete.</p>
26) pct. 45 va avea următorul conținut...	Îmbunătățește competențele organismului pentru egalitate, pentru a permite acestuia, în baza propriei inițiative, să continue să lucreze asupra unei plângeri retrase.	
32) va fi suplimentat	Îmbunătățește competențele organismului	

prin punctele 53 <sup>1</sup> - 53 <sup>6</sup> , care vor avea următorul conținut...	pentru egalitate, prin oferirea capacității de a desfășura inspectări și, în particular, crește puterea de a monitoriza implementarea deciziilor.	
35) pct. 55 va avea următorul conținut...	Face, în mod valoros, acordurile de conciliere să fie obligatorii.	A prevedea la articolul 55 că obținerea unei soluționări pe cale amiabilă este facultativă pentru organismul de promovare a egalității și că se bazează pe acordul ambelor părți și că soluționările pe cale amiabilă pot fi confidențiale așa cum se convine cu părțile.
37) punctele 57, 58 și 59 vor avea următorul conținut...	Adresează, în mod valoros, problema termenelor limită și oferă anumite prevederi ce țin de accesibilitate.	A prevedea în punctul 57 modificat propus flexibilitatea termenului pentru pârât dacă cazul dă naștere unor probleme complexe și dispoziții privind nerespectarea acestui termen.  A prevedea la pct. 59, în ceea ce privește "accesibilitatea", că organismul pentru egalitate va implementa o procedură pentru a asigura acomodarea rezonabilă pentru o diversitate mare de petenți și pârâți/entități vizate.
39) pct. 61 și 62 vor avea următorul conținut...	Clarifică, în mod util, stuctura deciziei organismului pentru egalitate.	
42) pct. 65 va avea următorul conținut...	Îmbunătățește puterile organismului pentru egalitate prin clarificarea naturii obligatorii a deciziilor acestuia.	
		A prevedea ca organismul de promovare a egalității să aibă prezență locală prin informare, reuniuni deschise sau birouri locale și pentru audierea cazurilor, după caz.  A prevedea ca organismul de promovare a egalității să se angajeze în planificarea strategică și anuală a activității și în evaluarea activității sale și să pregătească o strategie de comunicare.
		Orice extindere a competențelor unui organism pentru egalitate, ca parte a

		modificărilor propuse, ar trebui să fie însoțită de resursele adiționale necesare pentru implementarea acestor competențe lărgite.
--	--	--