

NOTA INFORMATIVĂ

la proiectul Legii pentru modificarea unor acte normative (revizuirea cadrului normativ privind nediscriminarea și asigurarea egalității)

1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (*revizuirea cadrului normativ privind nediscriminarea și asigurarea egalității*) a fost elaborat de Ministerul Justiției în comun cu Consiliul pentru prevenire și eliminarea discriminării și asigurării egalității (în continuare – Consiliul).

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului de act normativ și finalitățile urmărite

Elaborarea prezentului proiect de lege își are drept temei Titlul II, pct. 3 din *Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană* în perioada 2017-2019, aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr. 1472/2016*, „Asigurarea aplicării legilor și reglementărilor împotriva discriminării din orice motiv, inclusiv a Legii cu privire la asigurarea egalității, și consolidarea capacității Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării („Consiliul pentru egalitate”)”

Titlul I, Obiectivul 1.37 din *Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2020-2023* aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr. 636/2019* „1.37. Asigurarea respectării efective a principiului nediscriminării prin promovarea proiectului de lege pentru revizuirea cadrului normativ privind asigurarea egalității și a mecanismului instituțional”.

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

Combaterea discriminării este indispensabilă procesului de promovare a egalității pentru toate persoanele. Dreptul internațional în materia drepturilor omului asigură atât dreptul la egalitate, cât și dreptul de a nu fi supus discriminării pe criterii specifice enumerate. De exemplu, Declarația universală a drepturilor omului, Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale și Convenția europeană a drepturilor omului și libertăților fundamentale (CEDO), conțin prevederi în domeniul nediscriminării. Aceste instrumente juridice au internaționalizat problema protecției drepturilor omului, care a devenit treptat una dintre cele mai importante preocupări.

De asemenea, principiul nediscriminării derivă și din standardele prevăzute în dreptul european, și anume, Directiva Consiliului Uniunii Europene nr. 2000/78/EC din 27 noiembrie 2000 privind stabilirea unui cadru general pentru tratament egal în materie de angajare și ocupație; Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică și Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și

femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă). Aceste directive au apărut în urma adoptării Tratatului de la Amsterdam de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană, a tratatelor de instituire a Comunităților Europene și a anumitor acte conexe din 10 noiembrie 1997, art. 13 al cărui a acordat atribuții noi Comunității Europene pentru combaterea discriminării pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie, convingeri.

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

Un aspect important al protecției drepturilor omului vizează și asigurarea egalității de șanse și de tratament tuturor persoanelor indiferent de criteriu, prin aceasta garantându-se respectarea principiului nediscriminării.

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

Potrivit art. 19 din *Constituție*, cetățenii străini și apatrizii au aceleași drepturi și îndatoriri ca și cetățenii Republicii Moldova, cu excepțiile stabilite de lege.

Sistemul nediscriminării și asigurării egalității în Republica Moldova a fost supus unei restructurări consistente prin adoptarea în anul 2012 a două legi:

- *Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității* (în continuare – *Legea nr.121/2012*);

- *Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității* (în continuare – *Legea nr. 298/2012*);

Elementele centrale ale acestei reforme au vizat următoarele aspecte:

- Legile adoptate reprezintă un instrument eficace pentru prevenirea și combaterea discriminării, precum și pentru promovarea egalității, inclusiv prin înființarea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității.

- Legile extind protecția contra discriminării aproape în toate domeniile vieții pe baza unei liste deschise de criterii de discriminare, care practic depășesc domeniul de aplicare a CEDO.

Directivele Uniunii Europene privind egalitatea de tratament pe motive de sex și de rasă sau de origine etnică prevăd că organismele de promovare a egalității trebuie să fie independente în îndeplinirea funcțiilor lor. Acestea impun statelor membre să desemneze sau să instituie un organism de promovare a egalității care: să ofere asistență independentă victimelor discriminării în formularea plângerilor de discriminare, să efectueze anchete independente privind discriminarea, să publice rapoarte independente și să facă recomandări

cu privire la orice aspect conex.

Republica Moldova, ca stat democratic, duce o politică publică de prevenire și sancționare a tuturor formelor de discriminare, recunoaște egalitatea între cetățeni și încurajează acțiunile afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor. Prin adoptarea prezentului proiect de lege, Republica Moldova își propune să consolideze și să adapteze această politică publică la obiectivele realității societății, prin: asigurarea unității cadrului legislativ și consolidarea cadrului instituțional.

Prezentul proiect de lege este elaborat în baza evaluărilor Legii nr. 298/2012 și a Legii nr. 121/2012 realizate de Consiliul Europei în anul 2016 și are ca scop lichidarea deficiențelor cadrului normativ și îmbunătățirea mecanismelor de protecție împotriva discriminării.

Menționăm că, prezentul proiect de lege nu reprezintă o noutate or, în Parlamentul Republicii Moldova un proiect similar promovat de Ministerul Justiției a fost înregistrat cu nr. 235 în 6 iulie 2018.

Având în vedere că proiectul legii nu a fost adoptat de Parlament în nici o lectură, la investirea noului legislativ, potrivit procedurii regulamentare parlamentare, proiectul a fost restituit Ministerului Justiției, care îl supune unui nou proces de promovare.

De asemenea, ținând cont de importanța proiectului de lege pentru consolidarea capacităților statului de a asigura egalitatea persoanelor și având scopul asigurării corespunderii cadrului legal național cu standardele internaționale în domeniu, în special cu cele statuate în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, precum și recomandările ECRI, prezentul proiect de lege a fost recent expertizat de experții Consiliului Europei în cadrul proiectului național „*Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției pentru realizarea actului de justiție în conformitate cu standardele europene, în particular pentru combaterea discriminării*”. Recomandările conținute în [Opinia asupra amendamentelor la Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității](#) constituie principalul punct de reper de la care au fost elaborate propunerile ce se regăsesc în prezentul proiect de lege.

Scopul și obiectivele proiectului:

Scopul proiectului este de a elimina deficiențele și incoerențele admise în procesul de promovare și adoptare a pachetului de legi și urmărește sporirea eficienței și impactului sistemului de prevenire și combatere a discriminării, precum și asigurării egalității.

Obiectivele proiectului se concentrează pe:

- precizarea și reglementarea mai clară a competenței Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea (în continuare - *Consiliul*);
- extinderea criteriilor de nediscriminare;
- îmbunătățirea colectării de date în materia egalității, nediscriminării și diversității, monitorizarea, evaluarea și raportarea anuală a rezultatelor;

consolidarea cadrului instituțional în domeniu, în vederea asigurării unei mai bune

implementări a principiului egalității și nediscriminării.

3. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul legii prevede modificarea a zece acte normative:

- Legea nr. 273/1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte (Art. I)
- Legea nr. 317/1994 cu privire la Curtea Constituțională (Art. II);
- Codul jurisdicției constituționale nr. 502/1995 (Art. III);
- Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Art. IV);
- Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (Art. V);
- Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice (Art. VI);
- Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Art. VII);
- Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Art. VIII);

- Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea (Art. IX);
- Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Art. X).

A. Modificarea propusă în **Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Art. IV din proiect)** se referă la schimbarea denumirii autorității naționale de prevenire și combatere a discriminării din *Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității* în *Consiliul pentru egalitate*, denumire ce este mai practică, nu face confuzii cu alte entități și înglobează în sine atât componentele de prevenire și eliminare a discriminării, cât și pe cele de promovare a egalității.

B. Legea nr. 317/1994 cu privire la Curtea Constituțională (Art. II din proiect) și Codul jurisdicției constituționale nr. 502/1995 (Art. III din proiect)

În evaluarea realizată de experții contractați de Consiliul Europei la *Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității* din perspectiva corespunderii acestora standardelor Consiliului Europei, experții menționează, la capitolul rolul și mandatul Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, că: „*Experiența ne arată că multe legi și promulgări generale conțin reglementări discriminatorii, care trebuie eliminate din sistemul juridic. Acest lucru se poate face exclusiv de către Curtea Constituțională și, din acest motiv, este necesar să se dea Consiliului prerogativa de a iniția proceduri la Curtea Constituțională în vederea evaluării caracterului constituțional sau legal al legilor generale despre care Consiliul consideră că includ reglementări discriminatorii. Acest lucru va contribui la asumarea unui rol pro activ în asigurarea standardelor cu privire la nediscriminare din cadrul legislației naționale.*”

Drept urmare, se propune a acorda Consiliului dreptul de sesizare a Curții Constituționale.

C. Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (Art. V din proiect)

Modificarea Codul contravențional constă în completarea Codului cu articolele 70¹ (*Hărțuirea*) și 70² (*Victimizarea*) în vederea asigurării unei protecții mai efective victimelor hărțuirii prin aplicarea răspunderii pentru hărțuire în toate sferile vieții în dependență de gravitatea acțiunilor comise și a aduce în concordanță legislația națională cu standardele internaționale și aquis-ul comunitar. În acest sens, *Hărțuirea sexuală* este sancționată penal de art. 173 din *Codul penal al Republicii Moldova nr. 985/2002* (în continuare – *Codul penal*). Astfel modificarea în Codul contravențional constă în sancționarea *oricărui comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, naționalitate, origine națională și etnică, origine și statut social, limbă, religie sau convingeri, sex, identitate de gen, vârstă, dizabilitate, statut HIV, stare de sănătate, opinii politice sau orice alte opinii, avere, naștere, orientare sexuală, statut matrimonial sau orice alt criteriu.*

Hărțuirea de conotație sexuală rămâne a fi sancționată de Codul penal fiind o faptă social mai periculoasă, încadrându-se în sfera infracțiunilor.

Directivele Uniunii Europene de aplicare a principiului egalității de tratament, la rândul său, impun statelor membre obligația de a introduce în sistemul juridic intern măsurile necesare pentru protecția persoanelor împotriva persecutării sau represaliilor. Atragem atenția că acțiunile de persecutare pentru depunerea plângerii privind discriminarea sau hărțuirea sexuală se încadrează în noțiunea de *victimizare* prevăzută de art. 2 din Legea nr. 121/2012.

Astfel, *orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană va fi pasibilă de răspundere contravențională conform noii componente de contravenție de la art. 70² din Codul contravențional.*

De asemenea, o altă modificare importantă constă în atribuirea în competența Consiliului de a constata și examina contravenția de la art. 71² (*Împiedicarea activității Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității*) din *Codul contravențional*, având în vedere că specificul contravenției presupune luarea măsurilor eficiente de sancționare și prevenire a unor astfel de fapte, iar Consiliul este organul direct interesat în acest sens.

D. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității

(Art. VIII din proiect)

O primă modificare se referă la scopul Legii, reglementat în art. 1, pentru a cuprinde atât o referire la nediscriminare, cât și la egalitate, reflectând în acest mod *Protocolul nr. 12 al Convenției Europene*. Art. 1 din Lege a fost completat cu un șir de criterii discriminatorii, inclusiv cea referitoare la originea socială, națională și statut social, stare de sănătate și statut HIV, identitate de gen, orientare sexuală, opinii politice sau orice alte opinii, avere, naștere sau orice alt criteriu. Includerea criteriilor derivă din jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului și Recomandările Comitetului pentru drepturile omului și Comitetului privind drepturile economice, sociale și culturale. Mai mult decât atât în legislația națională, de exemplu, în Codul muncii (art. 8 și 128), se regăsesc criteriile *statut HIV și statut matrimonial*.

Domeniul de aplicare a Legii nr. 121/2012 a fost extins prin aplicarea legii *rationae persone* prin faptul oferirii protecției persoanelor fizice și juridice aflate sub *jurisdicția Republicii Moldova*, împotriva acțiunilor de discriminare.

În continuare, fiind formulate un șir de modificări și completări care vin să concretizeze anumite definiții, în special definiția *discriminării directe și indirecte, măsuri pozitive*. Legea se completează cu noțiunea de *discriminare continuă, discriminare*

prelungită, dar și discurs de incitare la ură.

Prin *discurs de incitare la ură* este catalogat *mesajul care propagă, incită, promovează sau justifică ura rasială, xenofobia, antisemitismul, sau alte forme de ură fondate pe intoleranță sau pe discriminare bazată pe criteriile protejate.*

În plus, este de remarcat că în propunerea modificărilor la definiția discriminării se face referire la clauza „*justificării rezonabile și obiective*”, care se aplică de asemenea și în cazul discriminării directe dar și indirecte. Conform *Recomandării de Politică Generală nr. 7 a ECRI privind combaterea rasismului și a discriminării rasiale*, se sugerează ca această clauză să fie inclusă la definiții, cu clarificarea că noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă implică noțiunile de obiectiv legitim și de raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul urmărit.

De asemenea, proiectul stabilește acțiunile discriminatorii din domeniul educației și în *exercitarea unei profesii*. În acest caz a fost clarificat faptul că discriminarea este interzisă atât în domeniul ocupării forței de muncă, activitatea independentă și în calitate de membru al asociațiilor profesionale și al sindicatelor (modificările de la art. 7 al *Legii nr. 121/2012*).

Art. 7 alin. (2) conține o listă extinsă a acțiunilor care sunt considerate discriminatorii, propunerea de la litera a¹) se referă la crearea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accesarea într-o organizație profesională sau profesie. Modificarea respectivă este o completare firească a modificării de la alin. (1¹) expusă mai sus.

Interzicerea expresă a oricărei deosebiri, excluderi, restricții sau preferințe pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea sau subminarea egalității la afilierea sau accesarea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv la avantajele obținute de această organizație, constituie o garanție suplimentară acordată de lege, persoanelor salariate sau care exercită o anumită profesie.

Stabilirea faptei discriminatorii pentru remunerarea inegală pentru muncă egală sau de valoare egală, se impune în vederea realizării Obiectivului 1.2 din *Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021* aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr. 259 din 28 aprilie 2017 cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia*.

Modificările de la art. 9 al *Legii nr. 121/2012* presupun revizuirea mecanismului de interzicere a discriminării în domeniul educației, fapt ce conferă o protecție mult mai largă decât reglementarea actuală, care se referă doar la domeniul învățământului.

Primul alineat al acestui articol stipulează interdicția expresă de a discrimina sau de a institui anumite excluderi/preferințe în baza criteriilor protejate, care pot submina egalitatea în domeniul educației. Alin. (2) se referă la domeniile sau activitățile în legătură cu care instituțiile de învățământ au obligația de a nu discrimina. Acestea includ accesul la instituțiile

de învățământ, evaluarea cunoștințelor, activitatea științifică și educațională, hărțuirea, segregarea rasială. Iar în scopul asigurării respectării principiul nediscriminării instituțiile de învățământ sunt obligate să includă în regulamentele interne a prevederilor ce se referă la asigurarea egalității și interzicerea discriminării, precum și formarea adecvată a educatorilor și a profesorilor.

Prin stipularea faptului că una din obligațiile instituțiilor de învățământ este aceea de a asigura protecția împotriva discriminării, și prin „asigurarea accesibilității” la educație, fără nicio excepție, reprezintă un nivel înalt de protecție, în special în ceea ce privește persoanele cu dizabilități. Termenul „acces” nu trebuie interpretat numai ca posibilitatea administrativă de înscriere într-o școală, ci și inexistența obstacolelor fizice (așa numitele bariere arhitecturale) care îi împiedică pe copiii cu dizabilități să intre în incinta instituțiilor de învățământ și să beneficieze pe deplin de dreptul la educație.

Astfel, accesibilitatea educației este analizată din perspectiva: infrastructurii fizice a edificiilor școlare a dotării tehnice a cadrului legal existent în domeniu, a serviciilor de suport, a acțiunilor de promovare a incluziunii școlare a copiilor, a dezvoltării curriculumului școlar în funcție de capacitățile copiilor, a calificărilor profesionale ale cadrelor didactice, a schimbărilor la nivel de atitudini referitoare la stereotipurile sociale și comportamente discriminatorii etc. Toate aceste aspecte sunt interdependente și reprezintă niște elementele cheie care asigură succesul unei educații incluzive.

De asemenea, din redacția art. 9, se propune excluderea reglementărilor actuale, care pot constitui temei de interpretare extensivă. Aici ne referim la alin. (2), care reglementează o excepție de la regula conform căreia principiile de admitere nu trebuie restricționate. Totuși, excepția este destul de generică întrucât se referă la „cazurile stipulate de legislația în vigoare” fără nicio indicație suplimentară. Reamintind cauza de referință cu privire la art. 2 al Protocolului nr. 1 la Curtea Europeană mai exact *Cauza lingvistică belgiană*, în care Curtea Europeană menționa că dispoziția ce se referă la dreptul de acces la instituțiile educaționale existente la un moment dat, constituie o restrângere a unui astfel de drept la educație, care trebuie interpretat în sens limitat.

Modificările de la art. 11 vin să specifice faptul că Consiliul este un organ colegial, membrii acestuia își exercită activitatea până la numirea unui nou membru, pentru a nu periclita activitatea și funcționalitatea în ansamblu a Consiliului.

Prin propunerea reglementată la alin. (11) se instituie obligația ca membrii Consiliului să își petreacă cel puțin 16 ore pe săptămână, timp destinat activității în cadrul Consiliului împreună cu membrii personalului. În acest fel, ei vor putea să se dedice îndeplinirii obligațiilor, care presupun o mare responsabilitate. În același timp, asigurarea unei funcții permanente pentru toți membrii Consiliului ar asigura eficiența acestuia.

În aceeași ordine de idei, modificările de la art. 11 presupun și posibilitatea pe care o are președintele Consiliului de a fi asistat de personal încadrat în propriul cabinet conform *Legii nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică* (modificarea de la alin. (13)).

Referitor la responsabilitățile Consiliului acestea nu sunt enumerate în mod exhaustiv la art. 12 din lege, ceea ce reprezintă un aspect pozitiv pentru că dă posibilitatea ajustării acestora la posibilele provocări.

Analiza regulilor care reglementează atribuțiile Consiliului indică faptul că, privit dintr-o perspectivă comparativă, Consiliul este un organ cu caracter mixt care are în același timp funcții de prevenire, combatere și asigurare a egalității.

În general, reglementările sunt în concordanță cu Directivele privind combaterea discriminării - art. 13 alin. (2) din *Directiva Consiliului 2000/43/CE cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică*.

Una din modificările importante propuse la art. 12 se referă la posibilitatea sesizării Curții Constituționale, în vederea evaluării caracterului constituțional al legilor despre care Consiliul consideră că includ reglementări discriminatorii. Acest lucru va contribui la asumarea de către Consiliu a unui rol *pro activ* în asigurarea standardelor cu privire la nediscriminare din cadrul legislației naționale.

Referitor la plângerile cu privire la fapta de discriminare, proiectul legii vine să îmbunătățească modalitatea de examinare a acestora de către Consiliu, precum și să stabilească situațiile de restituire a plângerii (art. 14), de declarare a inadmisibilității acestora (art. 14¹), cazurile, fiind enumerate exhaustiv.

Modificarea art. 15 alin. (1) se referă la extinderea termenului de examinare a plângerilor de către Consiliu. Extinderea termenului de la 30 de zile la 90 de zile cu posibilitatea prelungirii acestuia cu cel mult 60 de zile în cazul în care plângerea se referă la un volum complex de informații sau sunt necesare consultări suplimentare, cu obligativitatea informării părților. Totodată, în situația prelungirii acestui termen, Consiliul va fi ținut de obligativitatea motivării justificate a unei astfel de extinderi.

De asemenea, se instituie posibilitatea depunerii opiniilor juridice (*amicus curiae*) în procesul de examinare a plângerilor. Aceasta ar oferi Consiliului acces la informație, cunoaștere și analiză atât de tip juridic, cât și de altă natură. Prin aceasta s-ar recunoaște amploarea și complexitatea misiunii Consiliului și ar permite acestuia gestionarea eficientă în activitatea sa. Instituția opiniilor juridice este comună și pentru Consiliul pentru Combaterea Discriminării din România, Belgia, Croația, Finlanda, Franța, Norvegia, Polonia, Slovenia, Irlanda.

De asemenea, prezentul proiect de lege dă posibilitatea Consiliului de a efectua vizite de documentare a faptelor care formează obiectului plângerii.

Totodată în scopul eficientizării luptei împotriva discriminării și sporirea competențelor în domeniul prevenirii discriminării se propune instituirea posibilității Consiliului de a informa opinia publică referitor la neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor, ignorarea intenționată, neexecutarea recomandărilor emise și alte forme de împiedicare a activității.

Prin completarea art. 18 cu un nou alineat (4) se propune instituirea posibilității Consiliului de a depune concluzii în instanța de judecată în conformitate cu prevederile de la art. 74 din Codul de procedură civilă, în cazul în care se examinează o pricină în care se invocă o faptă de discriminare.

În același context în scopul respectării dreptului la viața privată consfințit de art. 28 din Constituție și art. 8 din CEDO, răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării va constitui o faptă interzisă.

E. Legea nr. 298/2012 (Art. IX din proiect)

În partea ce ține de modificarea *Legii nr. 298/2012* prin majorarea numărului de unități de la 20 la 35 de unități în statul de personal, este justificată din motiv că organismul național independent de combatere a discriminării trebuie să dispună de competențe eficiente de investigare, să dispună de dreptul de a sesiza Curtea Constituțională, să aibă un mandat care să îi permită examinarea plângerilor individuale în domeniul discriminării, atât în sectorul privat, cât și cel public și să emită decizii obligatorii și cu caracter executoriu, să dispună de personal și fonduri adecvate și de posibilitatea de a furniza acces la remedii efective pentru victimele discriminării.

Această recomandare a fost făcută de mai multe ori și de Consiliul Europei în contextul analizei efectuate asupra legilor de profil.

Modificarea Regulamentului de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității, aprobat prin *Legea nr. 298/2012*, are drept scop includerea unui șir de prevederi ce vor îmbunătăți funcționalitatea Consiliului și vor elimina ambiguitățile existente la moment. Se propun unele concretizări privind atribuțiile Președintelui Consiliului, a procedurii de examinare a plângerilor, a modalității de elaborare a studiilor raportate pe domenii, ș.a.

În acest sens, modificările propuse stabilesc modul în care ar trebui să opereze Consiliul, specificând modul de monitorizare a implementării legislației din perspectiva standardelor privind nediscriminarea, prezentarea rapoartelor, atât tematice, cât și a celor generale, Parlamentului, precum și publicarea lor pe pagina oficială a Consiliului.

Modificarea de la pct. 7 constă în permiterea președintelui Consiliului să delege funcțiile sale altor membri ai Consiliului sau personalului administrativ, cu excepția numirii în funcție a funcționarilor publici ai aparatului administrativ al Consiliului precum și stabilirea obligațiilor funcționale ale personalului din cadrul aparatului administrativ.

Nu în ultimul rând, prevederea numărului minim de 4 membri ai Consiliului pentru constituirea cvorumului de deliberare, dar și posibilitatea de desfășurare a ședinței prin utilizarea mijloacelor tehnice va constitui o garanție a adoptării unei decizii cu respectarea celerității dar și obiectivității.

De asemenea proiectul de lege vine cu o claritate referitoare la frecvența ședințelor pe care le desfășoară Consiliul. Astfel că, Consiliul se va întruni ori de câte ori este necesar, dar nu mai rar de 2 ori pe lună. În caz de necesitate, Consiliul poate fi convocat la solicitarea a

cel puțin 2 membri.

În cadrul examinării plângerilor de către Consiliu se vor desfășura audieri, care vor fi publice. Audierile sunt prezidate de membrul raportor. Pot avea loc audieri închise numai în scopul protejării informației ce constituie secret de stat, secret comercial ori a altor informații a căror divulgare este interzisă prin lege. La cererea părților, examinarea plângerii poate avea loc în ședință închisă pentru a preveni divulgarea unor informații care se referă la aspectele vieții private, care lezează onoarea, demnitatea și atentează la ordinea publică.

Alte modificări vizează, includerea la pct. 15 lit. c) a unei referiri despre concilierea părților, pentru a asigura soluționarea amiabilă a conflictelor apărute prin săvârșirea faptelor, care poartă un caracter discriminatoriu.

Propunerea de modificare a pct. 19 urmărește includerea altor forme de activități specifice îndeplinirii sarcinilor Consiliului. Acesta va include sarcini legate de activitățile de comunicare, cercetare și promovare a bunelor practici. Expunerea nu are forma unei liste exhaustive, ci a unei liste deschise care să permită Consiliului flexibilitate și libertate de apreciere.

Modificarea de la pct. 27 vizează includerea mai multor detalii cu privire la natura unui raport tematic și la modul în care acesta urmează să fie abordat de către autorități. Acestor rapoarte li se acordă același statut precum raportului general, care se prezintă Parlamentului și se publică pe pagina web-oficială a Consiliului.

Completarea Regulamentului de activitate al Consiliului cu *Secțiunea a 2¹ -a (Monitorizarea modului de implementarea a legislației din perspectiva standardelor privind nediscriminarea)*, are drept scop acordarea sprijinului metodologic persoanelor fizice și juridice atât din domeniul public cât și privat în procesul de implementare a legislației nediscriminare; supravegherea modului de implementare dar și colectarea și sistematizarea informațiilor despre starea și tendința fenomenului discriminării în Republica Moldova. De asemenea un factor important constituie catalogarea drept împiedicare a activității Consiliului prin neprezentarea informației solicitate de către acesta.

O noutate prezintă crearea unui Consiliu consultativ format din reprezentanții societății civile, reprezentanții relevanți ai mediului academic cu scopul oferirii suportului Consiliului, oferirea de informații și consiliere pentru planurile, prioritățile și activitățile Consiliului, monitorizarea standardelor și asistarea la evaluarea activităților Consiliului.

Completarea Regulamentului cu punctele 53¹- 53⁶ se referă la procedura de examinare a plângerii și efectuarea documentării de către Consiliu asupra unei fapte discriminatorii, precum și a modului de implementare a recomandărilor și prescripțiilor.

F. Legea nr. 273/1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte (Art. I din proiect); Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice (Art. VI din proiect); Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Art. VII din proiect); Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Art. X din proiect)

Modificările operate la legile enumerate în ansamblu sunt efectuate în scopul fortificării capacităților operaționale ale Consiliului și ajustarea prevederilor cadrului normativ în privința Consiliului așa cum este prevăzut și pentru alte instituții ale statului care au mandat în domeniul protecției drepturilor omului.

Astfel că proiectul propune completarea *Legii nr. 273/1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte* care la art. 3¹ alin. (2) va prevedea acordarea Președintelui Consiliului a pașaportului diplomatic. Menționăm că, din lista beneficiarilor de pașapoarte diplomatice fac parte Avocatul Poporului, dar și Avocatul Poporului pentru drepturile copilului.

Modificările din *Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar* și din *Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice* vizează instituirea funcției de Secretar General al Consiliului pentru Egalitate. Întrucât în activitatea sa, Consiliul este asistat de un aparat administrativ din care fac parte funcționari publici și din personal contractual care desfășoară activități auxiliare, se propune instituirea funcției de Secretar General al Consiliului, care va conduce activitatea organizatorică și administrativă a Consiliului. La moment acest lucru se realizează la nivel de direcții și nu centralizat. Menționăm că în activitatea sa, Oficiul Avocatului Poporului este de asemenea condus de un Secretar General. În acest sens, în calitate de Secretar General al Consiliului va putea fi numită persoana care corespunde cerințelor minime specifice (- 5 ani de experiență profesională în domeniu; - cunoașterea unei limbi de circulație internațională (nivel B2) și va realiza următoarele sarcini: - realizează managementul de nivel superior în autoritatea publică; - posedă competențe manageriale de planificare strategică și funcțională a activității autorității publice, de gestionare a resurselor financiare, umane, tehnice, materiale etc.; - reprezintă autoritatea publică în relațiile cu alte autorități publice din țară și de peste hotare) și numit în baza unui concurs public și transparent în condițiile *Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*.

În contextul modificării de la art. 11 alin. (13) din *Legea nr. 121/2012* care presupun posibilitatea președintelui Consiliului de a fi asistat de personal încadrat în propriul cabinet conform *Legii nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică*, se impune și necesitatea modificării legii în cauză. Remarcă că la moment de un cabinet propriu pot fi asistați Avocatul Poporului, primarul general al municipiului Chișinău și directorii generali ai autorităților administrative centrale.

Modificarea în discuție nu presupune în mod automat instituirea unei astfel de subdiviziuni, ci doar prevederea la nivel legislativ a unei astfel de posibilități, care se va realiza în funcție de necesitățile Consiliului în ansamblu.

4. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare

Proiectul legii, în principiu, acoperă și asigură o conexiune între toate normele în vigoare privind domeniul nediscriminării și asigurării egalității și nu presupune modificarea unor alte acte normative. Totuși în contextul constituirii unui consiliu consultativ pe lângă Consiliu, acesta din urmă trebuie să adopte un regulament de funcționare și organizare a

consiliului consultativ.

5. Fundamentarea economico-financiară

Implementarea proiectului de lege va necesita cheltuieli financiare din partea statului.

Pentru implementarea modificărilor de la art. 1 din *Legea nr. 298/2012* care prevăd majorarea numărului de unități de la 20 la 35 de unități în statul de personal vor fi necesari 1 324 224 lei pe an în calitate de cheltuieli suplimentare pentru salarizarea a încă 15 unități de personal.

Pentru implementarea modificării ce se propune la *Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar* prin instituirea funcției de Secretar General al Consiliului vor fi necesari 313 600 lei (salariul net – împreună cu contribuțiile sociale) pentru salarizarea pe parcursul unui an calendaristic. Salariul brut va constitui 246 000 lei.

Potrivit art. 131 alin. (4) din *Constituția Republicii Moldova orice propunere legislativă sau amendament care atrag majorarea sau reducerea veniturilor bugetare sau împrumuturilor, precum și majorarea sau reducerea cheltuielilor bugetare pot fi adoptate numai după ce sînt acceptate de Guvern*. În acest context, având în vedere că momentul de intrare în vigoare a modificărilor prevăzute de prezentul proiect de lege se propune a fi la 1 ianuarie 2022 cheltuielile financiare necesare implementării prezentului proiect de lege vor putea fi prevăzute în bugetul de stat pentru anul 2022.

Subliniem faptul că potrivit pct. 3 al *Metodologiei de analiză a impactului în procesul de fundamentare a proiectelor de acte normative* aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 23/2019, proiectele de acte normative care conțin reglementări cu impact asupra bugetului public național sau a unor componente din cadrul acestuia sunt însoțite în mod obligatoriu de analiza de impact în procesul de fundamentare a proiectului de act normativ.

Drept urmare, prezentul proiect de lege este însoțit de Analiza de impact în procesul de fundamentare a proiectului, care detaliază necesitatea operării modificărilor care implică cheltuieli bugetare. În acest sens, pentru o mai bună înțelegere a modificărilor operate ce necesită acoperire bugetară și importanța acestora pentru funcționalitatea Consiliului și atingerea obiectivului proiectului de lege, a se vedea [Analiza de impact în procesul de fundamentare](#) a proiectului în discuție.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului

În scopul respectării prevederilor *Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional*, proiectul de lege este plasat pe pagina web a Ministerului Justiției directoriul *Transparența decizională*, compartimentul *Proiecte de acte normative remise spre coordonare*.

De asemenea, conform prevederilor art. 20 al *Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative* elaborarea prezentului proiect de lege a fost demarată odată cu publicarea pe pagina web-oficială a Ministerului Justiției la compartimentul *Transparența decizională*, directoriul *Anunțuri privind inițierea elaborării actelor normative* a anunțului de reinițiere

prin care se solicită implicarea tuturor subiecților interesați prin prezentarea propunerilor de rigoare.

MINISTRU

Fadei NAGACEVSCHI