

LEGE
pentru modificarea unor acte normative
(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile
organismelor de promovare a egalității)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege transpune:

- Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L, 2024/1499, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499;
- Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L, 2024/1500, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500;
- parțial Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, nr. L180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043.

Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Clauza de armonizare va avea următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune:

- Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499;
- Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500;
- parțial Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, CELEX: 32000L0043, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, ediție specială și 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 muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000, precum și Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 373 din 21 decembrie 2004, CELEX: 32004L0113.

2. La articolul 1 alineatul (1), după cuvintele „cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen,” se substituie cu cuvintele „cetățenie, rezidență, limbă, nivel de alfabetizare, religie sau convingeri, vârstă, sex sau caracteristici sexuale, gen, identitate de gen sau expresie de gen,”.

3. Articolul 2:

la noțiunea „*discriminare directă*” cuvintele „, , în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare” se exclud;

noțiunea „*instigare la discriminare*” va avea următorul cuprins:

„*instigare la discriminare* – orice comportament manifestat față de o persoană sau un grup de persoane în scopul determinării la discriminarea unei/unor terțe persoane, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse”;

după noțiunea „*discriminare prelungită*”, se completează cu noțiunea „*discriminare intersecțională*” cu următorul cuprins:

„*discriminare intersecțională* - discriminare bazată pe o combinație a criteriilor protejate;”.

4 . Articolul 4 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 4.** Formele discriminării

(1) Constituie forme ale discriminării: discriminarea directă, indirectă, prin asociere, intersecțională, hărțuirea, victimizarea, instigarea la discriminare, segregarea rasială și refuzul în acomodarea rezonabilă.

(2) Formele grave ale discriminării sînt:

- a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice;
- b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă;
- c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice;
- d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii;
- e) discriminarea săvîrșită de două sau mai multe persoane;
- f) discriminarea săvîrșită asupra unui grup de persoane.”.

5. La articolul 5, litera b) va avea următorul cuprins:

„b) soluționarea pe cale amiabilă a cauzelor privind discriminarea prin conciliere sau mediere;”.

6. Articolul 7:

la alineatul (2), litera c) se completează cu textul „, , precum și la alte forme și niveluri de orientare, formare, perfecționare sau recalificare profesională, inclusiv stagii practice;

alineatul (6) va avea următorul cuprins:

„(6) În cazul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau în contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată conform eticii acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica o discriminare bazată pe un oricare alt criteriu protejat.”.

7. La articolul 8, litera c) va avea următorul cuprins:

„c) serviciile de protecție și securitate socială, precum și avantajele sociale;”.

8. La articolul 11, alineatul (1¹) se abrogă;

9. Se completează cu art. 11¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 11¹**. Asigurarea financiară a Consiliului

(1) Activitatea Consiliului este finanțată de la bugetul de stat conform necesităților Consiliului.

(2) Consiliul dispune de buget propriu care este administrat în mod independent, în conformitate cu prevederile legale.

(3) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile prevăzute de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014.

(4) Consiliul are dreptul de a se adresa Parlamentului în cazul în care resursele umane, tehnice și financiare oferite sunt insuficiente pentru îndeplinirea atribuțiilor.

(5) Controlul asupra modului de administrare și gestionare a resurselor financiare publice este efectuat de către Curtea de Conturi.”.

10. La articolul 12 alineatul (1):

se completează cu litera f¹) cu următorul cuprins:

„f¹) acordă asistență victimelor, prin punerea la dispoziție a tuturor informațiilor individualizate și a orientărilor adaptate situației fiecărei persoane;”

litera m) va avea următorul cuprins:

„m) contribuie la soluționarea amiabilă a cauzelor privind faptele de discriminare prin următoarele modalități:

- concilierea părților și facilitarea identificării unei soluții reciproc acceptabile – în cazul în care aceasta este realizată de un membru al Consiliului;
- formularea de observații generale – în cazul în care medierea este realizată de către un mediator;”

se completează cu litera m¹) cu următorul cuprins:

„m¹) îndeplinește rolul de punct național de contact pentru prevenirea și combaterea discriminării în domeniile prevăzute la art. 34 alin. (1) din Legea nr.200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora;”.

11. Se completează cu articolul 12¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 12¹. Asistența informațională acordată persoanelor care se consideră victime ale discriminării

(1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul de a se adresa Consiliului, verbal sau în scris, pentru a solicita informații privind exercitarea drepturilor sale, anterior depunerii plângerii privind faptele de discriminare.

(2) Consiliul oferă, la solicitare, informații generale, adaptate situației specifice a persoanei, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare.

(3) Informațiile furnizate potrivit alin. (2) pot viza, în special:

a) cadrul juridic aplicabil în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, relevant pentru situația persoanei care se consideră victimă a discriminării;

b) atribuțiile Consiliului și alte aspecte procedurale privind examinarea plângerilor de către acesta;

c) căile de atac disponibile, inclusiv, posibilitatea înaintării unei acțiuni în instanța de judecată;

d) normele de confidențialitate aplicabile și protecția datelor cu caracter personal;

e) posibilitățile de a beneficia de sprijin psihologic sau de altă natură, din partea altor autorități, instituții sau organizații specializate.

(4) Informațiile furnizate în conformitate cu prezentul articol nu aduc atingere dreptului persoanei de a depune o plângere la Consiliu și nu constituie o condiție prealabilă obligatorie.”.

12. La articolul 13, alineatul (4) se completează cu textul „, fapt despre care persoana care a depus plângerea este informată în termen rezonabil.”.

13. Articolul 14 se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins:

„(2¹) Plângerea și actele anexate la aceasta se restituie în termen rezonabil.”.

14. Articolul 14¹ se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Consiliul informează, în termen rezonabil, persoana care a depus plângerea cu privire la despre inadmisibilitatea acesteia sau la existența temeiului pentru a-i da curs.”.

15. Articolul 15:

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă, cu majoritatea voturilor membrilor săi, o decizie sau un aviz consultativ. Decizia Consiliului poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor. Avizul consultativ poate conține propuneri sau recomandări privind conformitatea proiectelor de acte normative sau a documentelor de politici cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității.”;

la alineatul (7), cuvântul „Deciziile” se substituie cu cuvintele „Avizele și Deciziile”.

16. La articolul 18, alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului pot înainta acțiuni în instanța de judecată în numele persoanei care se consideră victimă a discriminării, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”.

17. La articolul 19 alineatul (1), cuvintele „date statistice” se substituie cu cuvintele „înregistrări audio, video sau date statistice”.

la alineatul (2) cuvintele „cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală” se exclud;

articolul se completează cu un nou alineat:

„(3) Prevederile alineatului (2) nu se aplică procedurilor penale.”.

18. La articolul 22, titlul se completează cu cuvintele „activităților de prevenire și combatere a discriminării”.

Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Se completează cu clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune:

- Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499;

- Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500,;

- *parțial* Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, CELEX: 32000L0043, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, ediție specială și 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 muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000, precum și Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 373 din 21 decembrie 2004, CELEX: 32004L0113.

2. La articolul 1 litera b), textul „33 de unități” se substituie cu textul „36 de unități”.

3. În anexă:

3.1. Punctul 3¹ se abrogă;

3.2. Punctul 7 se completează cu litera a¹) cu următorul cuprins:

„a¹) aprobă, după consultarea membrilor Consiliului, programul de dezvoltare strategică;”.

3.3. Punctul 14 se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins:

„c¹) utilizează mijloace de comunicare adaptate nevoilor diferitelor grupuri, asigurînd caracterul accesibil și adecvat al comunicării;”.

3.4. Se completează cu punctele 17¹ și 17² cu următorul cuprins:

„(17¹) Dacă se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 49 și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018, membrul Consiliului este obligat să informeze imediat Consiliul, prin depunerea unei declarații de abținere, precum și să înceteze participarea la examinarea plîngerii.

(17²) Părțile pot solicita, în scris, recuzarea oricărui membru al Consiliului, în cazul existenței circumstanțelor prevăzute de art. 49 și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018. Cererea de recuzare se examinează de Consiliu fără participarea persoanei vizate și se soluționează prin decizie motivată. Recuzarea tuturor membrilor Consiliului este interzisă.”.

3.5. Punctul 18 va avea următorul cuprins:

„18. Consiliul exercită atribuțiile care îi sînt date în competență prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și prin prezentul regulament și poate colecta și prelucra date cu caracter personal numai în măsura în care această prelucrare este necesară pentru exercitarea acestor atribuții. În cazul prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, Consiliul asigură aplicarea unor măsuri adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanelor vizate în conformitate cu Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal.”.

3.6. Punctul 21:

la litera b), după cuvintele „acte normative” se completează cu cuvintele „sau a documentelor de politici”;

se completează cu litera c) cu următorul cuprins:

„c) participă la elaborarea și implementarea documentelor de politici în domeniul drepturilor omului, al asigurării egalității și combaterii discriminării;”.

3.7. Punctul 23 se completează cu următorul enunț: „Consiliul este informat, în termen de 30 de zile, despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor incluse în avizele consultative.”.

3.8. Titlul Secțiunii a doua va avea următorul cuprins:

**„Secțiunea a 2-a
Promovarea egalității, informarea societății
privind fenomenul discriminării și monitorizarea
respectării standardelor de nediscriminare”**

3.9. Punctul 25:

dispoziția va avea următorul cuprins:

„25. Pentru prevenirea discriminării, promovarea egalității și sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul:”

la litera b), cuvintele „prin intermediul mass-mediei“ se exclud;

se completează cu literele f) – i) cu următorul cuprins:

„f) desfășoară activități de promovare a măsurilor pozitive și a integrării egalității de gen în activitatea persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat;

g) asigură formare, instruire, consiliere și sprijin relevant persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat;

h) se implică în dezbateri publice, comunică cu părțile interesate, inclusiv cu partenerii sociali și promovează schimbul de bune practici;

i) desfășoară alte activități corespunzătoare.”.

3.10. Punctul 25¹ se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins:

„c¹) efectuează sondaje independente privind discriminarea;”.

3.11. La punctul 28, al doilea enunț va avea următorul cuprins:

„Raportul conține informații privind activitatea Consiliului în anul precedent, inclusiv recomandările Consiliului privind eventualele probleme structurale

identificate, bugetul anual și alte informații financiare, precum și date referitoare la personal.”.

3.12. La punctul 31, litera b) se completează cu textul „ , asigurând schimbul de date și informații cu acestea”.

3.13. La punctul 45, propoziția „Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare” se completează cu textul „ , fapt despre care părțile sunt informate”.

3.14. Punctul 49 va avea următorul cuprins:

„49. În cazul depunerii declarației de abținere de către membrul raportor sau admiterii cererii de recuzare a acestuia în legătură cu existența unui conflict de interese sau altor împrejurări ce împiedică examinarea imparțială a plângerii, președintele Consiliului dispune redistribuirea plângerii unui alt membru raportor, conform pct. 47.”.

3.15. Secțiunea a 5-a se completează cu punctul 55¹ cu următorul cuprins:

„55¹. În cadrul procedurii de soluționare amiabilă, atunci când aceasta este desfășurată de un mediator, Consiliul poate formula observații cu caracter consultativ. Observațiile Consiliului nu aduc atingere independenței procedurii de soluționare alternativă a litigiilor.”.

Art. III. Dispoziții finale și tranzitorii

(1) Prezenta lege intră în vigoare la expirarea termenului de 6 luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi, prevederile care contravin principiului egalității de tratament din actele normative și cele administrative se vor modifica sau abroga.

(3) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, va prezenta Parlamentului propuneri de aducere a legislației în vigoare în concordanță cu prezenta lege.

Președintele Parlamentului

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul legii pentru modificarea unor acte normative
(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile
organismelor de promovare a egalității)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*) a fost elaborat de către Ministerul Justiției, cu suportul unor experți naționali în domeniul asigurării egalității și nediscriminării.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Conform acțiunilor nr. 32 și 33 aferente Clusterului 1, Capitolul 23, Anexa A din *Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029*, aprobat prin **Hotărârea Guvernului nr. 306/2025**, Ministerul Justiției este autoritatea responsabilă de transpunerea următoarelor acte UE:

- Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE (*în continuare - Directiva (UE) 2024/1499*);
- Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE (*în continuare - Directiva (UE) 2024/1500*).

În același timp, Ministerul Justiției este responsabil de realizarea acțiunii nr. 4 prevăzută în Clusterul 2, Capitolul 2, Anexa A din *Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029*, aprobat prin **Hotărârea Guvernului nr. 306/2025** și anume - modificarea Legii nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate în vederea asigurării realizării atribuțiilor conferite prin Legea nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora – care se asigură, de asemenea, prin reglementarea corespunzătoare în prezentul proiect de act normativ.

Totodată, în cadrul procesului de screening bilateral au fost formulate mai multe propuneri de către Comisia Europeană cu privire la cadrul normativ național în domeniul asigurării egalității și nediscriminării, reflectate în Tabelul de concordanță aferent *Directivei (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de*

punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (în continuare – Directiva 2000/43/CE). Prin urmare, proiectul legii elaborat în vederea alinierii cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității, reprezintă inclusiv, un răspuns la recomandările formulate de experții Uniunii Europene.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

Analiza compatibilității prevederilor legislației naționale cu dispozițiile Directivei (UE) 2024/1499, Directivei (UE) 2024/1500 și ale Directivei 2000/43/CE relevă existența unei transpuneri parțiale a acestora. Astfel, mai jos sunt prezentate aspectele problematice identificate în practică și la nivel legislativ în privința activității, competențelor și capacității cu resurse a organismului național de asigurare a egalității - Consiliul pentru egalitate.

➤ **Asigurarea resurselor necesare funcționării Consiliului**

În conformitate cu art. 11 alin. (1¹) din Legea nr. 121/2012 și art. 3¹ din Legea nr. 298/2012 „bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile stabilite de legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale.” Astfel, potrivit art. 51¹ alin. (2) proiectul bugetului autorității bugetare independente/autonome se aprobă, cu avizul consultativ al Ministerului Finanțelor, de către această autoritate și se înaintează Guvernului, în termenul prevăzut de calendarul bugetar, pentru a fi inclus în proiectul bugetului de stat care va fi prezentat Parlamentului spre adoptare. Potrivit prevederilor art. 53 din aceeași lege, proiectul legii anuale a bugetului de stat, care include în anexă și bugetul autorităților bugetare autonome, la caz, bugetul Consiliului, se elaborează de Ministerul Finanțelor. Prin prisma acestor prevederi, deși Consiliul este o autoritate publică autonomă, bugetul anual al acesteia este avizat de Ministerul Finanțelor și aprobat de Guvern. Din această perspectivă, alocarea resurselor financiare adecvate Consiliului, pentru realizarea activităților de mandat sau remunerarea personalului, rămâne prerogativa Guvernului. Astfel, bugetul alocat pentru remunerarea personalului Consiliului a constituit 3 959 mii lei – în **2022**, 4 473 mii lei – în **2023**, 5 890 mii lei – în **2024** și 5 697 mii lei în **2025**. Deși efectivul-limită a fost majorat cu 13 unități (de la 20 la 33), nu au fost alocate resurse financiare pentru a asigura efectiv Consiliul pentru egalitate cu resursele umane necesare realizării mandatului acestuia, iar diferența dintre sumele alocate este determinată doar de majorarea anuală a valorii de referință utilizate la calcularea salariilor personalului.

Standardele UE aplicabile organismelor de asigurare a egalității prevăd în acest sens următoarele:

„statele membre se asigură că fiecare organism de promovare a egalității dispune de resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru a-și îndeplini toate sarcinile și pentru a-și exercita toate competențele în mod eficace” (art. 4 din Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500).

Totodată, recitalul (21) din preambulul Directivei (UE) 2024/1499 și Directivei (UE) 2024/1500, prevede că „atunci când organismelor de promovare a egalității le sunt atribuite noi competențe, este important ca statele membre să se asigure că resursele financiare și de altă natură ale organismelor respective continuă să le permită să își îndeplinească sarcinile și să își exercite competențele în mod efectiv”.

Astfel, menționăm că prin Legea nr. 200/2025, Consiliul pentru egalitate a fost desemnat drept autoritate națională pentru promovarea, monitorizarea și susținerea egalității de tratament pentru toți lucrătorii din Uniunea Europeană și membrii familiilor lor, în conformitate cu *Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor*.

Conform *Digest-ului legal pentru instituțiile de egalitate elaborat de Equinet*¹ (Rețeaua instituțiilor de egalitate din Uniunea Europeană), *cerința de eficacitate* ar trebui interpretată ca implicând cerințe atât în ceea ce privește numărul de angajați, cât și calificările acestora. Aceasta ar reflecta formularea mai detaliată a *Recomandării (UE) 2018/951 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*², care prevede că organismele pentru egalitate ar trebui să dispună de personal „suficient de numeros și adecvat calificat în ceea ce privește competențele, cunoștințele și experiența, pentru a îndeplini în mod adecvat și eficient fiecare dintre funcțiile organismelor pentru egalitate”.

Indicatorii de autoevaluare ai Equinet oferă orientări importante cu privire la ceea ce înseamnă acest lucru în practică. Indicatorii relevanți precizează că resursele umane (cel puțin) implică faptul că organismele pentru egalitate ar trebui să dispună de resurse suficiente pentru a „angaja suficient de multe persoane cu competențe diverse și complementare pentru a-și îndeplini toate atribuțiile și funcțiile în mod eficient și eficace” și pentru a „oferi salarii și condiții de muncă competitive”³.

Drept consecință, este necesară majorarea statelor de personal ale Consiliului pentru egalitate și alocarea resurselor financiare suficiente pentru salarizarea angajaților acestuia.

➤ **Lacune privind criteriile protejate prin prisma actelor UE**

Legea nr. 121/2012 nu acoperă, într-o manieră explicită, criteriile prevăzute de standardele europene. Deși lista criteriilor prevăzute la art. 1 alin. (1) este indicativă și nu exhaustivă, lipsa expresă a unor criterii precum: expresia de gen, caracteristicile sexuale, nivelul de competențe scris-citit (alfabetizarea), statutul de rezident, limitează sfera protecției și creează vulnerabilitate juridică, în special, pentru grupurile marginalizate. Absența reglementării explicite ar putea limita accesul la depunerea plângerilor de către persoanele din grupurile marginalizate, îngreunând sarcina

¹ Understanding the New EU Directives on Standards for Equality Bodies - Legal Digest on Standards for Equality Bodies is published by Equinet, <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2024/11/Legal-Digest-Understanding-the-New-Eu-Directives-on-Standards-for-Equality-Bodies.pdf>

² [L 2018167RO.01002801.xml](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0951) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0951>

³ Equinet, Measuring Standards for Equality Bodies: Indicators for Self-Assessment, 2023, Resources, Indicatorii 2.2.1.1 și 2.2.1.2.

Consiliului pentru egalitate să acorde o atenție sporită nevoilor specifice de accesibilitate ale acestora.

➤ **Reglementare insuficientă a discriminării intersecționale**

Deși art. 4 din Legea nr. 121/2012 face referire la discriminarea pe două sau mai multe criterii ca formă gravă, nu există o definiție clară și autonomă a discriminării intersecționale, conform exigențelor Directivelor (UE) 2024/1499 și 2024/1500. Această lacună poate conduce la aplicare neuniformă și la limitarea protecției efective a persoanelor afectate de forme complexe de discriminare.

➤ **Lipsa reglementărilor privind formele de discriminare**

Actualul cadru legal nu conține o formă distinctă de „discriminare intersecțională” și oferă claritate doar asupra formelor grave de discriminare, lăsând nereglementate expres forme precum discriminarea prin asociere sau victimizarea. Lipsa reglementării exprese a acestor aspecte nu permite valorificarea deplină a exigențelor prevăzute la art. 5 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, care solicită organismelor de egalitate competențe clare pentru a aborda discriminarea bazată pe o combinație de două sau mai multe criterii protejate.

➤ **Absența unui mecanism de follow-up al avizelor consultative**

Cadrul normativ actual nu reglementează obligația entităților de a comunica măsurile întreprinse în urma avizelor consultative și a raporta implementarea recomandărilor.

Această deficiență reduce din esența avizelor consultative, care pot contribui la perfecționarea cadrului normativ în materia nediscriminării și asigurării egalității sau la revizuirea unor politici publice ce vizează domeniul drepturilor omului și este incompatibil cu cerințele art. 9 alin. (2) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 privind mecanismele adecvate de „feedback”.

➤ **Reglementarea insuficientă a „măsurilor pozitive”**

Deși legea definește noțiunea de „măsuri pozitive”, nu este prevăzută expres competența Consiliului pentru egalitate de a le promova activ. Astfel, nu sunt reglementate atribuțiile privind organizarea formărilor sau desfășurarea sondajelor independente privind discriminarea, atribuții care derivă din standardele UE.

➤ **Insuficienta reglementare a asistenței acordate victimelor**

Cadrul normativ actual nu reglementează dreptul la asistență informațională în faza incipientă a persoanelor care se consider victime ale discriminării și nici obligația Consiliului pentru egalitate de informare privind închiderea sau continuarea examinării plângerii. Această lacună afectează previzibilitatea procedurii și accesul efectiv la protecție.

➤ **Formulare imprecisă privind inversarea sarcinii probațiunii**

Sintagma „faptele ce atrag răspundere penală” din art. 19 alin. (2) al Legii nr. 121/2012 este imprecisă și creează confuzie privind cadrul procesual în care aceasta se aplică. Mecanismul inversării sarcinii probei este unul procedural, aplicabil în materie civilă pentru dovedirea faptei de discriminare și nu poate fi aplicat la calificarea faptei în procesul penal.

În cadrul procesului de screening bilateral, experții Comisiei Europene au semnalat necesitatea acestei clarificări, din perspectiva esenței și scopului mecanismului inversării sarcinii probei. Or, conform art. 8 alin. (3) din *Directiva 2000/43/CE* mecanismul inversării sarcinii probei nu se aplică procedurilor penale.

➤ **Reglementarea fragmentată și neuniformă a conflictului de interese aplicabil membrilor Consiliului pentru egalitate**

Examinarea prevederilor Legii 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, prin prisma Codului administrativ nr. 116/2018 și Legii 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, relevă o reglementare fragmentată și neuniformă a aspectelor ce țin de abținerea, recuzarea membrului Consiliului pentru egalitate și declararea de către acesta a conflictului de interese. Astfel, se constată că, din cauza caracterului nepermanent al activității membrilor Consiliului, în cazul unui conflict de interese, în conformitate cu art. 51 alin. (1) și (4) din Codul administrativ, adoptarea deciziei pe marginea declarației de abținere și/sau soluționarea conflictului de interese este pusă în sarcina președintelui organului colegial. În același timp membrii Consiliului pentru egalitate pot fi subiecți ai declarării conflictului de interese real, în conformitate cu Legea nr. 133/2016. În acest din urmă caz, în conformitate cu art. 12 alin. (5¹) din Legea nr. 133/2016, în cazul în care un membru al organului colegial se află în conflict de interese real, acesta informează organul colegial despre natura conflictului de interese și nu participă la luarea deciziei, neaplicându-se procedura de soluționare a conflictului de interese real. Astfel, se constată o reglementare diferită a situației membrilor organului colegial, inclusiv, în funcție de caracterul activității acestora, permanent sau nu.

În ansamblu, analiza cadrului normativ național prin prisma Directivelor (UE) 2024/1499 și 2024/1500, precum și a Directivei 2000/43/CE, relevă existența elementelor de conformitate, însă persistă lacune normative și funcționale care afectează coerența, eficiența și alinierea deplină la standardele Uniunii Europene.

Obiectivele proiectului

Proiectul de lege are drept obiectiv general consolidarea cadrului național în materia prevenirii și combaterii discriminării, prin asigurarea unei transpuneri complete și coerente a acquis-ului UE și prin consolidarea capacității instituționale a Consiliului pentru egalitate.

În acest sens, obiectivele specifice ale proiectului vizează:

- extinderea și clarificarea criteriilor protejate, în conformitate cu standardele europene;
- reglementarea expresă și autonomă a discriminării intersecționale;
- consolidarea mecanismelor de asistență și informare a victimelor discriminării;
- instituirea unui mecanism de follow-up al avizelor consultative emise de Consiliul pentru egalitate și de raportare a măsurilor întreprinse;
- clarificarea sferei de aplicare a mecanismului inversării sarcinii probației;
- consolidarea competențelor proactive ale Consiliului pentru egalitate, inclusiv în domeniul promovării măsurilor pozitive, formării și cercetării independente;

- asigurarea unei reglementări uniforme și coerente a conflictului de interese aplicabil membrilor Consiliului;
- fortificarea independenței funcționale și financiare a Consiliului pentru egalitate, inclusiv prin asigurarea resurselor adecvate pentru exercitarea atribuțiilor.

Intervențiile legislative propuse urmăresc consolidarea mecanismului național de promovare a egalității, sporirea eficienței instituționale și asigurarea unei protecții efective și accesibile pentru persoanele afectate de discriminare, în deplină concordanță cu obligațiile asumate în procesul de armonizare cu legislația Uniunii Europene.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

În proiectul de lege se propun modificări la:

- Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității;
- Legea nr. 298/2012 Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate.

Printre principalele prevederi ale proiectului pot fi evidențiate următoarele:

ART. I – modificări la Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității

1. Având în vedere că proiectul reprezintă un act normativ cu sigla UE, se propune ajustarea **clauzei de armonizare** din Legea nr. 121/2012 prin includerea referințelor la actele Uniunii Europene supuse transpunerii în legislația națională.

2. Completarea **art. 1 alin. (1)** cu noi **criterii protejate** are la bază prevederile art. 6 alin. (1) din Directiva (UE) 2024/1500, care au ca scop acordarea unei atenții sporite grupurilor defavorizate și asigurarea accesibilității la protecția cuvenită și nediscriminarea din motive cum ar fi genul, expresia de gen sau caracteristicile sexuale, nivelul de competențe scris-citit (alfabetizare) și statutul de rezident (rezidența).

3. **Art. 2** se completează cu noțiunea de „**discriminare intersecțională**”. Astfel, conform art. 5 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, *statele trebuie să se asigure că organismele de egalitate au competența de a aborda discriminarea intersecțională, definită ca o formă de discriminare bazată pe o combinație de două sau mai multe criterii protejate*. Legea 121/2012 nu conține prevederi referitoare la discriminarea intersecțională, reglementând parțial la art. 4 ca formă gravă a discriminării - discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii.

4. În cadrul screening-ului bilateral cu Comisia Europeană, experții au solicitat mai multă claritate în privința formelor de discriminare. În pofida noțiunilor sugestive, nu există reglementări decât în privința formelor grave ale discriminării (art. 4 din Legea nr. 121/2012). Din această perspectivă, **art. 4** a fost expus într-o redacție nouă, la **alin. (1)** fiind enumerate expres **formele discriminării** (*discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea prin asociere, discriminarea intersecțională, hărțuirea, victimizarea, instigarea la discriminare, segregarea rasială și refuzul*

acordării acomodării rezonabile), iar la **alin. (2)** fiind prevăzută reglementarea formelor grave ale discriminării.

5. Intervenția la **art. 5** este corelativă cu propunerea de modificare a **lit. m) alin. (1) din art. 12** și este conformă cu prevederile art. 7 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, în partea ce ține de mecanismele **alternative de soluționare a litigiilor**.

Astfel, la art. 5 este prevăzută medierea și concilierea ca modalități de eliminare a discriminării, iar la art. 12 sunt precizate entitățile responsabile de soluționarea amiabilă a cauzelor privind faptele de discriminare, după cum urmează:

- concilierea părților și facilitarea identificării unei soluții reciproc acceptabile – realizate de *un membru al Consiliului pentru egalitate*;

- medierea realizată de către *un mediator*, în condițiile Legii cu privire la mediere. În acest caz, Consiliul pentru egalitate poate formula observații cu caracter general.

6. În vederea alinierii fidele la prevederile art. 3 din **Directiva 2000/43/CE** a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică se propun modificări corespunzătoare la **art. 7 și 8** prin **completarea listei de acțiuni considerate discriminatorii** cu faptele săvârșite pe baza criteriilor protejate în domeniul muncii și al prestării serviciilor.

7. Prin completarea cu un **nou art. 11¹** „**Asigurarea financiară a Consiliului**” se consolidează cadrul normativ privind asigurarea resurselor necesare funcționării Consiliului pentru egalitate. Norma instituie garanții explicite privind finanțarea activității Consiliului de la bugetul de stat, consacră existența unui buget propriu administrat în mod independent și reglementează dreptul Consiliului de a sesiza Parlamentul în situația în care resursele umane, tehnice și financiare sunt insuficiente pentru exercitarea efectivă a atribuțiilor sale.

În ceea ce privește regulile de elaborare, aprobare și administrare a bugetului, noul articol *reconfirmă soluția legislativă deja prevăzută la art. 11 alin. (1¹)*, potrivit căreia bugetul Consiliului se gestionează în conformitate cu legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale, asigurând astfel coerența și sistematizarea reglementării.

Intervenția legislativă răspunde cerințelor prevăzute de art. 4 din Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, care *obligă statele să garanteze organismelor de egalitate resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru îndeplinirea eficace a atribuțiilor lor, în condiții de independență și conform standardelor aplicabile acestora*. Prin urmare, completarea propusă consolidează capacitatea instituțională și independența funcțională a Consiliului pentru egalitate, în acord cu exigențele dreptului Uniunii Europene.

La fel, conform Directivelor (UE) 2024/1499 și 2024/1500 și *Standardelor Equinet* (Indicatorul 5.2)⁴, independența unui organism de egalitate este strâns legată de modul în care este **controlat fluxul său financiar**. În prezent, mecanismul de control financiar intern guvernamental este exercitat prin intermediul Ministerului Finanțelor

⁴ Measuring Standards for Equality Bodies: Indicators for Self-Assessment (2023).

și poate fi utilizat, în mod indirect, ca instrument de presiune asupra activității Consiliului pentru egalitate. Drept urmare, prin proiectul legii se propune de a indica în mod expres că verificările financiare vor fi efectuate doar de **Curtea de Conturi**, care reprezintă o autoritate publică independentă.

8. Prin *Legea nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora*, Consiliului pentru egalitate i-au fost conferite atribuții suplimentare, în conformitate cu art. 4 alin. (2) din Directiva 2014/54/UE. Astfel, Consiliul pentru egalitate îndeplinește rolul de **punct național de contact** pentru prevenirea și combaterea discriminării în domeniile prevăzute la art. 34 alin. (1) din Legea nr. 200/2025 și cooperează cu autoritățile similare din statele membre ale Uniunii Europene și din statele semnatare ale Acordului Schengen, asigurând schimbul de date și informații cu acestea.

În acest context, se propune corelarea atribuțiilor Consiliului pentru egalitate prevăzute la **art. 12 alin. (1)** din Legea nr. 121/2012 cu noile competențe stabilite la art. 5 alin. (8) din Legea nr. 200/2025.

9. Art. 6 alin. (3) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede obligația organismului de promovare a egalității de a acorda asistență, inclusiv la etapa inițială, de a oferi un spectru larg de informații victimelor discriminării sau persoanelor presupuse a fi victime ale discriminării. Drept urmare, se propune completarea cu **art. 12¹ „Asistența informațională acordată persoanelor care se consideră victime ale discriminării”**

Articolul va reglementa dreptul persoanei care se consideră victimă a discriminării de a solicita informații prealabile privind exercitarea drepturilor sale, precum și obligația Consiliului pentru egalitate de a le furniza, adaptate situației concrete, fără a se pronunța asupra faptei de discriminare. Informațiile pot viza cadrul juridic aplicabil, procedurile de examinare a plângerilor, căile de atac disponibile, garanțiile de confidențialitate și posibilitatea de a beneficia de sprijin din partea altor entități competente.

10. În aceeași ordine de idei, art. 6 alin. (4) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede obligația organismelor de promovare a egalității de a **informa reclamanții, într-un termen rezonabil**, dacă plângerea lor va fi închisă sau dacă există motive pentru continuarea examinării acesteia. În acest context, se propun intervenții corespunzătoare în **art. 13, 14 și 14¹ din Legea nr. 121/2012**.

11. În urma examinării plângerilor, Consiliul pentru egalitate adoptă **decizii sau avize consultative**. **Art. 15** din Legea nr. 121/2012 reglementează doar deciziile emise de Consiliu, în timp ce avizele consultative sunt prevăzute în Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012. În vederea corelării prevederilor referitoare la actele emise de Consiliul pentru egalitate și pentru a oferi mai multă claritate privind avizele consultative în Legea nr. 121/2012, se propun intervenții privind modul de adoptare, conținutul (obiectul) și publicarea acestora.

Deși actele Uniunii Europene impun obligația minimă de publicare a cel puțin rezumatelor avizelor și deciziilor considerate deosebit de relevante de către organismele de promovare a egalității (art. 9 alin. (3) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500),

având în vedere că deciziile Consiliului pentru egalitate se publică deja pe pagina web a acestuia, cu respectarea rigorilor de confidențialitate (art. 15 alin. (7) din Legea nr. 121/2012), se propune ca și avizele să fie publicate, asigurând astfel un grad mai ridicat de transparență a procesului decizional realizat de Consiliul pentru egalitate.

12. Evaluarea compatibilității cadrului normativ național cu prevederile art. 10 din Directivele 2024/1499 și 2024/1500 relevă, la prima vedere, o transpunere parțială a acestor dispoziții. În conformitate cu directivele indicate, statele membre pot desemna unul sau mai multe organisme de promovare a egalității și pot distribui competențele prevăzute de aceasta între respectivele organisme.

„Statele membre ar trebui să desemneze unul sau mai multe organisme care să exercite competențele prevăzute în prezenta directivă. Statele membre pot distribui competențele între mai multe organisme de promovare a egalității, de exemplu încredințând unui organism sarcinile de a preveni discriminarea, de a promova egalitatea de tratament și **de a acorda asistență victimelor discriminării**, iar unui alt organism **funcții decizionale**.” (recitalul (17) din preambul Directivei (UE) 2024/1499 și recitalul (16) din preambul Directivei (UE) 2024/1500)

Având în vedere arhitectura instituțională a Consiliului pentru egalitate în calitate de organism care examinează plângerile privind discriminarea și emite decizii obligatorii, precum și obligația Consiliului de a acționa în condiții de imparțialitate, stabilită de art. 11 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, se apreciază ca inoportună conferirea dreptului de a **iniția proceduri judiciare** în numele sau în susținerea uneia sau mai multor victime.

Totodată, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) exercită un mandat general de protecție a drepturilor și libertăților omului, asigurând respectarea acestora atât în sectorul public, cât și în sectorul privat, de către autoritățile publice, organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, precum și de către persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile. Cadrul normativ național prevede că **Avocatul Poporului dispune de competențe de reprezentare în instanță și de inițiere a acțiunilor judiciare** în materie de protecție a drepturilor și libertăților omului, inclusiv în cazurile de interes public sau de încălcare gravă ori în masă a acestora (art. 11 lit. f), art.16 lit. f), art.25 alin. (1) lit. f) și alin.(2) din Legea nr. 52/2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul)). În aceste condiții, competența de a acționa în fața instanțelor poate fi realizată prin intermediul acestei autorități, **în consonanță cu opțiunea directivei de distribuire a atribuțiilor între mai multe organisme de promovare a egalității.**

La fel, proiectul de lege propune completarea **art. 18** în vederea acordării sindicatelor sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului dreptul de a înainta acțiuni în justiție în numele victimei, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, precum și în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.

13. Modificarea propusă la art. 19 alin. (2) este determinată de necesitatea clarificării sferei de aplicare a mecanismului **inversării sarcinii probațiunii**, astfel încât acesta să opereze exclusiv în cadrul procedurilor civile pentru care a fost conceput. Inversarea sarcinii probei reprezintă un instrument procedural destinat să asigure protecția efectivă împotriva discriminării, în considerarea dificultății probării acesteia,

însă nu este compatibilă cu principiile fundamentale ale procesului penal, guvernat de prezumția de nevinovăție și de regula potrivit căreia sarcina probei revine în întregime acuzării.

Sintagma actuală „*faptele ce atrag răspundere penală*” este imprecisă și creează confuzie între natura juridică a faptei și cadrul procesual în care aceasta este examinată. Stabilirea răspunderii penale intervine doar la finalizarea procesului penal, iar aceeași faptă poate genera forme diferite de răspundere juridică, în funcție de procedura aplicabilă. În consecință, criteriul relevant pentru excluderea mecanismului inversării sarcinii probei trebuie să fie natura procedurii (procedura penală) și nu calificarea faptei.

Totodată, intervenția legislativă este necesară pentru asigurarea unei transpuneri fidele a art. 8 alin. (3) din *Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică*, care prevede expres că dispozițiile privind sarcina probei nu se aplică procedurilor penale.

Modificarea propusă la ar. 19 va contribui la consolidarea coerenței normative și la alinierea deplină a cadrului legislativ național la standardele Uniunii Europene.

ART. II – modificări în Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate

14. Ca în cazul Legii nr. 121/2012, o primă intervenție în Legea nr. 298/2012 se referă la ***clauza de armonizare***, prin includerea referințelor la actele Uniunii Europene supuse transpunerii în legislația națională.

15. Conferirea atribuțiilor suplimentare Consiliului pentru egalitate, așa cum prevede art. 4 alin. (2) al Directivei 2014/54/UE (transpusă în Legea nr. 200/2025), precum:

(1) oferirea de ***asistență lucrătorilor Uniunii Europene și membrilor de familie ai acestora***;

(2) examinarea plângerilor depuse de lucrătorii cetățeni ai Uniunii Europene sau membrii familiilor acestora;

(3) activitatea de punct de contact față de punctele de contact echivalente;

(4) asigurarea publicării de rapoarte independente;

(5) publicarea informațiilor relevante pentru lucrătorii Uniunii Europene și membrii de familie ai acestora,

- constituie un volum de muncă suplimentar, realizarea căruia nu este posibilă cu resursele umane de care dispune actualmente Consiliul pentru egalitate. Respectiv, proiectul legii propune ***majorarea efectivului-limită cu 3 unități***.

16. În contextul completării Legii nr. 121/2012 cu art. 11¹ Asigurarea financiară a Consiliului, se propune abrogarea **pct. 3¹** din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, care vizează modul de elaborare, aprobare și se administrare a bugetului.

17. Având în vedere prevederile art. 17 lit. a) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, potrivit cărora statele membre trebuie să se asigure că organismele de promovare a egalității adoptă un program de lucru care să stabilească prioritățile și activitățile lor viitoare, lista atribuțiilor Președintelui Consiliului pentru egalitate de la **pct. 7** a fost completată cu sarcina de a aproba, după consultarea membrilor Consiliului, **programul de dezvoltare strategică**.

18. Analiza Legii 121/2012 și a Legii 298/2012, denotă că Consiliului pentru egalitate îi sunt atribuite competențe generale de informare și promovare a egalității și nu este reglementată explicit necesitatea adaptării instrumentelor și formatelor de comunicare, în funcție de particularitățile diferitelor grupuri protejate. Astfel, proiectul legii conține completarea **pct. 14** cu norme privind asigurarea informării publicului cu privire la drepturile privind egalitatea și nediscriminarea prin utilizarea unor instrumente și **formate de comunicare adaptate caracteristicilor și necesităților grupurilor protejate**.

19. Completarea Regulamentului de activitate al Consiliul pentru egalitate cu **pct. 17¹ - 17² și pct. 49**, implică reglementarea situațiilor de apariție a temeiurilor de recuzare sau abținere și modul de soluționare a acestora în legătură cu existența unui **conflict de interes** sau altor împrejurări ce împiedică examinarea imparțială a plîngerii, pentru a înlătura confuziile la aplicarea normelor și a preveni cazurile în care un membru ar putea fi influențat de relațiile personale: de rudenie sau prietenie cu una dintre părți, interese financiare, sau opinii formate anterior care ar putea vicia decizia. Prin obligarea membrilor de a declara orice situație de incompatibilitate, se protejează integritatea instituțională. Acest lucru asigură că deciziile sunt luate exclusiv pe baza probelor și a legii, nu pentru a favoriza sau defavoriza un anumit grup sau individ.

20. Articolul 21 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede că organismele de promovare a egalității pot **colecta și prelucra date cu caracter personal** doar în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor lor. Totodată, atunci când sunt prelucrate categorii speciale de date, se impun măsuri specifice pentru protecția drepturilor și intereselor fundamentale ale persoanelor vizate în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE.

Prin Legea nr. 195/2023 privind protecția datelor cu caracter personal a fost transpus Regulamentul (UE) 2016/679, din acest considerent **pct. 18** din Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate a fost ajustat corespunzător.

21. La **pct. 21** se propune extinderea spectrului de acte asupra cărora Consiliul pentru egalitate își poate exprima punctul de vedere sau poate formula propuneri. În practică, opinia Consiliului este solicitată în legătură cu orice **document de politici** care vizează domeniul drepturilor omului într-o accepțiune mai largă, cum ar fi Programul național privind asigurarea respectării drepturilor omului, precum și asupra documentelor de politici sectoriale, de exemplu Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova.

Totuși, pentru a răspunde cerinței prevăzute la art. 5 alin. (1) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, potrivit căreia „statele membre adoptă măsuri adecvate, cum ar fi strategii, pentru a crește gradul de conștientizare în rândul populației generale, pe întreg teritoriul lor, acordând o atenție deosebită persoanelor și grupurilor expuse riscului de discriminare, precum și cu privire la existența organismelor de promovare a egalității și a serviciilor acestora”, intervenția prevăzută la pct. 21 reconfirmă importanța implicării Consiliului pentru egalitate în procesul de elaborare a documentelor de politici care vizează domeniul drepturilor omului.

22. Spre deosebire de exigențele art. 9 alin. (2) Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, care impun statelor membre să stabilească mecanisme adecvate pentru acțiunile ulterioare avizelor neobligatorii, cum ar fi *obligățiile de „feedback”*, și pentru aplicarea deciziilor obligatorii, cadrul normativ național nu reglementează obligația autorităților de a raporta modul de implementare a recomandărilor formulate în avizele consultative ale Consiliului pentru egalitate. Această lacună legislativă împiedică monitorizarea eficientă a conformării și reduce impactul măsurilor de remediere propuse. Astfel, proiectul propune completarea **pct. 23** din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, cu prevederi în acest sens.

23. Articolul 5 alin. (2) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede că statele membre trebuie să se asigure că organismele de promovare a egalității sunt abilitate să desfășoare activități de prevenire a discriminării și de promovare a egalității de tratament, printre care *promovarea măsurilor de acțiune pozitivă* și a integrării egalității de gen în practicile curente ale entităților publice și private, precum și furnizarea de formare, consiliere și sprijin relevante pentru acestea. Astfel, se menționează că deși Legea nr. 121/2012, la art. 2 conține noțiunea de „măsuri pozitive”, nici în textul Legii nr. 121/2012 și nici în cel al Legii nr. 298/2012, nu este indicată competența Consiliului pentru egalitate de a le promova.

Drept urmare, proiectul legii conține propunerea de a completa **pct. 25** din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate cu competența privind promovarea măsurilor pozitive. În aceeași ordine de idei, se propune atribuirea Consiliului pentru egalitate a competenței de formare/instruire a persoanelor în domeniul asigurării egalității și nediscriminării.

24. Evaluarea compatibilității cadrului normativ național cu prevederile art. 16 din Directiva (UE) 2024/1500 indică o transpunere doar parțială a acestor dispoziții. Se constată că Legea nr. 298/2012 nu conține reglementări care să asigure posibilitatea Consiliului pentru egalitate de a desfășura *sondaje independente* privind discriminarea, așa cum solicită alin. (2) art. 16 din Directiva (UE) 2024/1500. Drept urmare, proiectul prevede completarea Regulamentului de activitate al Consiliului pentru egalitate cu **pct. 25¹**, oferind posibilitate Consiliului pentru egalitate de a efectua sondaje independente.

25. Analiza gradului de aliniere a legislației naționale la dispozițiile art. 17 lit. b) și c) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 relevă o transpunere doar parțială a acestor dispoziții. Drept urmare, în proiect se propune revizuirea **pct. 28** din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate astfel încât să se sugereze *conținutul raportului* privind situația în domeniul prevenirii și combaterii

discriminării, care, pe lângă informațiile privind activitatea Consiliului în anul precedent, să includă recomandările Consiliului privind eventualele probleme structurale identificate, bugetul anual și alte date financiare, precum și informații referitoare la personal.

26. Propunerile de la **pct. 31, 45 și 55¹** sunt corelative cu modificările propuse la Legea nr. 121/2012, fiind aliniate obiectului de reglementare.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Nu au fost identificate măsuri alternative de intervenție.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Prevederile propuse au impact în aceeași măsură asupra sectorului public, cât și asupra sectorului privat, întrucât, potrivit art. 3 din Legea nr. 121/2012, subiecții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării sunt persoanele fizice și juridice din ambele sectoare. Aceeași abordare este consacrată în cadrul legislativ al Uniunii Europene privind egalitatea de tratament și nediscriminarea. De exemplu, art. 3 din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică, prevede că aceasta „[...] se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice [...]”.

Astfel, pe lângă drepturile și obligațiile aferente principiului egalității de tratament și nediscriminării, proiectul de lege reglementează un cadru propice pentru furnizarea tuturor informațiilor, identificarea situațiilor de discriminare și la etapa finală – raportarea lor. În acest context, proiectul are ca scop principal informarea publicului cu privire la fenomenul discriminării, constituind astfel informație de interes public. Colectarea și analiza datelor privind egalitatea permit sporirea gradului de conștientizare, identificarea situațiilor de discriminare și a tendințelor, cuantificarea fenomenului, evaluarea aplicării legislației și fundamentarea unor politici publice bazate pe date concrete, toate aceste acțiuni beneficiind societatea în ansamblu.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Cheltuielile necesare ca urmare a majorării efectivului-limită al aparatului administrativ al Consiliului pentru egalitate cu 3 unități, sunt estimate la circa **400 mii lei anual**, sumă care va fi alocată suplimentar la bugetul anual al Consiliului, în vederea realizării atribuțiilor ce vor reveni funcțiilor nou-create, care derivă din prevederile Legii nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Consiliului pentru egalitate îi revine, alături de alți actori, precum partenerii sociali și organizațiile societății civile, un rol esențial în prevenirea discriminării și în promovarea egalității. Pentru a aborda aspectele structurale ale discriminării și pentru a contribui la schimbările sociale, Consiliul pentru egalitate desfășoară activități în colaborare cu organizații ale societății civile de prevenire a discriminării, pe baza criteriilor protejate. Astfel, de activități pot include schimbul de bune practici, măsuri de acțiune pozitivă și integrarea egalității în practicile curente ale tuturor entităților publice și private, precum și furnizarea de formare, informații, consiliere, orientare și sprijin relevante pentru acestea. De asemenea, este esențial ca toate părțile interesate relevante să se implice în dezbateri publice, sondaje desfășurate în colaborare cu Consiliul pentru egalitate.
4.4. Impactul social
4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal
În activitatea sa, Consiliul pentru egalitate colectează și prelucrează date cu caracter personal. Atât Legea nr. 121/2012, cât și Legea nr. 298/2012 consacră principiul protecției datelor cu caracter personal și al asigurării confidențialității. Cu toate acestea, pentru a asigura transpunerea conformă a art. 21 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, în special în ceea ce privește garanțiile aplicabile prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, la pct. 18 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate au fost propuse concretizări.
4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen
Proiectul legii ridică și consolidează standardele de activitate ale Consiliului pentru egalitate. Prin stabilirea acestor standarde proiectul își propune să creeze o societate mai incluzivă și echitabilă, în care discriminarea este prevenită activ. Prin urmare, Consiliul pentru egalitate, ca urmare a promovării proiectului va trebui să asigure accesibilitatea fizică și digitală la informații și în ceea ce privește accesul la serviciile disponibile, prin înlăturarea tuturor barierelor cu care se pot confrunta persoanele cu dizabilități, sau alte grupuri protejate, oferind amenajări corespunzătoare și utilizând mijloace de comunicare adaptate. Cu referire la prelucrarea datelor cu caracter personal de către Consiliul pentru egalitate, acestea vor fi prelucrate numai în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor care îi revin. Persoanele fizice ale căror date cu caracter personal vor fi prelucrate, urmează să fie informate cu privire la drepturile pe care le au în calitate de persoane vizate, inclusiv cu privire la căile de atac de care dispun la nivel național.
4.5. Impactul asupra mediului
Nu este aplicabil.
4.6. Alte impacturi și informații relevante
Nu este aplicabil.
5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE
5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*) a fost elaborat în vederea transpunerii integrale a următoarelor acte normative cu relevanță UE:

- Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE;
- Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE;
- Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

Astfel, proiectul legii modifică corespunzător, potrivit aspectelor analizate în secțiunile de mai sus ale prezentei note de fundamentare: Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate.

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*) creează cadrul juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE.

Totodată, pentru garantarea implementării dispozițiilor *Directivei (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică*, este necesară realizarea unui **screening al întregului cadru normativ**, atât la nivel de legi, cât și al actelor subsecvente și administrative. În cazul identificării unor prevederi contrare principiului egalității de tratament, acestea trebuie modificate sau abrogate. O asemenea obligație este prevăzută expres la art. 14 lit. a) din Directiva 2000/43/CE: „Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că se abrogă orice acte cu putere de lege, acte normative și acte administrative contrare principiului egalității de tratament;[...]” În același spirit, o prevedere corespunzătoare a fost inclusă în **Art. III – Dispoziții finale și tranzitorii** din proiectul legii.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Conform prevederilor art. 20 al *Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative* elaborarea **proiectului legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*)** a fost demarată odată cu publicarea pe pagina web-oficială a Ministerului Justiției la compartimentul „Transparența decizională”, directoriul „Proiecte de acte normative”, „Registrul proiectelor de acte normative” a [ANUNȚ-ului privind inițierea procesului](#)

de elaborare a proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) (nr. de ordine 1047).

În scopul respectării prevederilor *Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional*, proiectul legii și nota de fundamentare au fost plasate pe pagina web-oficială a Ministerului Justiției www.justice.gov.md, la compartimentul *Transparența decizională*, directoriul *Proiecte de acte normative*, subdiviziunea *Registrul proiectelor de acte normative*, precum și pe platforma guvernamentală www.particip.gov.md.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul urmează a fi supus expertizei anticorupție.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Adoptarea proiectului legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*), va asigura instituirea unui cadru juridic coerent și funcțional, apt să permită implementarea efectivă a noilor reglementări, să garanteze exercitarea dreptului la egalitate și să contribuie la prevenirea și combaterea eficientă a discriminării.

În același timp, Comisia Europeană a semnalat caracterul fragmentar al unor reglementări din legislația națională, care vizează, direct sau indirect, principiul egalității și prevenirii discriminării ori enumeră în mod incomplet criteriile protejate prevăzute de Legea nr. 121/2012. În vederea prevenirii riscului omiterii unor criterii protejate, se consideră oportună instituirea, în legile sectoriale din domeniul educației, muncii, protecției sociale, precum și din alte domenii ale vieții politice, economice, sociale și culturale, a unor *norme de blanchetă* cu trimitere expresă la legea-cadru în materia asigurării egalității, care conține lista indicativă a criteriilor protejate (art. 1 alin. (1) din Legea nr. 121/2012).

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

În vederea implementării prevederilor prezentului proiect, Consiliul pentru egalitate va organiza campanii de informare a populației, va oferi suport informațional persoanelor care se adresează instituției și va întreprinde alte măsuri indispensabile procesului de implementare, monitorizare și raportare, atât la nivel național cât și internațional, în scopul alinierii la standardele Uniunii Europene în domeniul egalității și nediscriminării.

În contextul majorării efectivului de personal, va fi revizuit statul de personal al Consiliului pentru egalitate, iar pentru ocuparea funcțiilor vacante vor fi organizate concursuri publice.

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene Seria L, din 29 mai 2024, nr. CELEX: 32024L1499			
2	Titlul proiectului de act normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative <i>(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității)</i>			
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Justiției, Aneta DOVBENCO, consultant principal, Direcția elaborare acte normative			
5	Data întocmirii/actualizării 3 martie 2026			
Actul Uniunii Europene 6		Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
Articolul 1 Scop, obiect și domeniu de aplicare (1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime pentru funcționarea organismelor de promovare a egalității, cu scopul de a îmbunătăți eficacitatea acestora și de a le garanta independența, consolidând			Prevederi UE neaplicabile	

aplicarea principiului egalității de tratament, astfel cum rezultă din Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE. (2) Obligațiile impuse statelor membre și atribuțiile încredințate organismelor de promovare a egalității în temeiul prezentei directive privesc drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE.			
Articolul 2 Desemnarea organismelor de promovare a egalității (1) Statele membre desemnează unul sau mai multe organisme (denumite în continuare „organisme de promovare a egalității”) care să exercite competențele prevăzute în prezenta directivă. (2) Prezenta directivă nu aduce atingere competenței inspectoratelor de muncă, a altor organisme de aplicare a legii sau a partenerilor sociali și nici drepturilor și prerogativelor partenerilor sociali în		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 10. Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt: a) Consiliul pentru egalitate; b) autoritățile publice; c) instanțele judecătorești. Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice

conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale, inclusiv în ceea ce privește contractele colective de muncă și reprezentarea și apărarea în cadrul procedurilor judiciare.		autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; i) examinează plîngerile privind discriminarea;
--	--	---

			j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile; n) exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate. (2) La începutul fiecărui an, pînă la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului.
Articolul 3 Independență (1) Statele membre iau măsuri pentru a se asigura că organismele de promovare a egalității sunt independente și nu sunt supuse niciunei influențe externe și că acestea nu solicită sau nu acceptă instrucțiuni din partea guvernului sau a vreunei alte entități publice sau private atunci când își îndeplinesc sarcinile și își exercită	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.4. Se completează cu punctele 17¹ și 17² cu următorul cuprins: „(17¹) Dacă se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 49	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și 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

competențele. În concordanță cu obiectivele prezentei directive și în limitele cadrului juridic aplicabil, organismele de promovare a egalității sunt în măsură să își gestioneze propriile resurse financiare și de altă natură și să adopte propriile decizii în ceea ce privește structura lor internă, responsabilitatea, personalul, aspectele organizatorice și gestionarea resurselor financiare. (2) Statele membre prevăd proceduri transparente privind selectarea, numirea, revocarea și potențialele conflicte de interese ale membrilor personalului organismelor de promovare a egalității care ocupă funcții de decizie sau de conducere și, după caz, ale membrilor consiliului de conducere pentru a le garanta competența și independența. (3) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității stabilesc o structură internă care garantează exercitarea independentă și, după caz, imparțială a competențelor lor.	și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018, membrul Consiliului este obligat să informeze imediat Consiliul, prin depunerea unei declarații de abținere, precum și să înceteze participarea la examinarea plîngerii. (17²) Părțile pot solicita, în scris, recuzarea oricărui membru al Consiliului, în cazul existenței circumstanțelor prevăzute de art. 49 și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018. Cererea de recuzare se examinează de Consiliu fără participarea persoanei vizate și se soluționează prin decizie motivată. Recuzarea tuturor membrilor Consiliului este interzisă.”. 2.14. Punctul 49 va avea următorul cuprins: „49. În cazul depunerii declarației de abținere de către membrul raportor sau admiterii cererii de recuzare a acestuia în legătură cu existența unui conflict de interese sau altor împrejurări ce împiedică examinarea imparțială a plîngerii, președintele Consiliului dispune redistribuirea plîngerii	față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. (1¹) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile stabilite de legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale. (2) Consiliul este un organ colegial constituit din 5 membri, care nu au apartenență politică, sînt numiți de Parlament pe o perioadă de 5 ani, 3 dintre membri fiind reprezentanți ai societății civile. Cel puțin 3 dintre membrii Consiliului trebuie să fie specialiști licențiați în drept. Membrul Consiliului își exercită funcția până la numirea unui nou membru. (3) În componența Consiliului poate fi numită orice persoană, cetățean al Republicii Moldova, care: a) are studii superioare; b) dispune de o reputație ireproșabilă și manifestă o atitudine tolerantă față de grupurile minoritare; c) este persoană cu activitate recunoscută în domeniul apărării drepturilor omului de cel puțin 5 ani; d) nu are în ultimii 5 ani, în cazierul privind integritatea profesională, înscrisuri cu privire la rezultatul negativ al testului de integritate profesională pentru încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale. e) nu are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate. (4) Președintele Consiliului anunță Parlamentul cu privire la expirarea mandatului membrilor Consiliului cu
---	--	--

(4) Statele membre se asigură că structura internă a organismelor cu mandat multiplu garantează exercitarea efectivă a mandatului privind promovarea egalității.	unui alt membru raportor, conform pct. 47.”;	cel puțin 3 luni înainte de expirare. Pentru desemnarea candidaților în Consiliu, Parlamentul instituie o comisie specială formată din membri ai Comisiei drepturile omului și relații interetnice și Comisiei juridice, numiri și imunități, care organizează un concurs public. Concursul se organizează cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor desemnați anterior. (5) Informația despre organizarea și desfășurarea concursului, cerințele față de candidați, actele necesare ce trebuie prezentate se plasează pe pagina web a Parlamentului cu 30 de zile înainte de data desfășurării concursului. (6) Procedura de organizare și desfășurare a concursului se bazează pe următoarele principii: a) competiție deschisă și transparentă, prin asigurarea accesului liber al oricărei persoane care întrunește condițiile necesare; b) tratament egal, prin aplicarea nediscriminatorie a unor criterii de selectare obiective și clar definite, astfel încât toate persoanele să aibă șanse egale; c) diversitate, prin asigurarea echilibrului de gen și reprezentării grupurilor etnice și minoritare din societate. (7) Curriculum vitae ale candidaților care doresc să participe la concurs se plasează pe pagina web a Parlamentului pentru consultarea publicului. (8) Candidații sînt audiați de comisia specială instituită, care întocmește avize argumentate referitoare la fiecare candidat selectat, pe care ulterior le prezintă în plenul Parlamentului. Candidații sînt numiți în funcție cu votul majorității deputaților aleși.
---	---	--

			(8¹) Membrii Consiliului nu pot fi persecutați sau trași la răspundere juridică pentru opiniile exprimate și atribuțiile pe care le exercită conform legii. (9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie, a revocării sau în caz de deces. Un membru al Consiliului poate fi revocat din funcție de organul care l-a numit în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Noul membru al Consiliului își exercită funcția până la expirarea mandatului membrului revocat, demisionat sau decedat. (10) Calitatea de membru al Consiliului este suspendată de organul care l-a numit în cazul înaintării învinuirii de comitere a unei infracțiuni în exercițiul activității sau pentru comiterea unei infracțiuni pe orice motiv bazat pe o formă de discriminare. (11) Președintele Consiliului este ales cu majoritatea voturilor din numărul total al membrilor acestuia. Președintele Consiliului activează permanent. Ceilalți membri ai Consiliului sînt convocați de președinte în ședințe. (12) Membrii Consiliului care nu activează permanent primesc o indemnizație de 10 la sută din salariul mediu pe economie pentru fiecare ședință. (13) În activitatea sa Consiliul este asistat de un aparat administrativ. (13¹) În activitatea sa, președintele Consiliului poate fi asistat de personal încadrat în propriul cabinet, conform
--	--	--	--

			prevederilor Legii nr.80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică. (14) Regulamentul de activitate al Consiliului se aprobă de Parlament. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 1. Consiliul pentru egalitate (denumit în continuare Consiliu) este o autoritate bugetară autonomă, dispune de ștampilă și de antet cu imaginea Stemei de Stat a Republicii Moldova. Sediul Consiliului este situat în municipiul Chișinău. Pct. 7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții: d²) aprobă reglementări privind procedurile interne de realizare a atribuțiilor Consiliului; g) aprobă obligațiile funcționale ale personalului aparatului administrativ al Consiliului; g¹) organizează și implementează sistemul de control intern managerial și poartă răspundere managerială pentru administrarea bugetului și a patrimoniului public aflat în gestiune; Pct. 17. Membrul Consiliului este obligat: e) să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plîngerii; Pct. 20. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de alte autorități publice, persoane fizice sau juridice. Pct. 49. În caz de conflict de interese sau din alte motive care împiedică soluționarea plîngerii de către
--	--	--	--

			membrul raportor desemnat, acesta informează președintele Consiliului în termen de 3 zile de la primirea plîngerii, prezentînd în scris motivele sale. În acest caz, plîngerea se repartizează conform pct.47. Capitolul V. Aparatul administrativ Pct. 67. Aparatul administrativ al Consiliului este condus de secretarul general, care este responsabil de activitatea organizatorică și administrativă a Consiliului. Aparatul administrativ al Consiliului este compus din funcționari publici și personal tehnic. Personalul aparatului administrativ dispune de legitimații de serviciu. Statul de personal și schema de încadrare ale Consiliului se aprobă de președintele Consiliului. Pct. 68. Regulamentul aparatului administrativ al Consiliului și structura acestuia se aprobă de Consiliu. Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 49. Persoanele care nu au dreptul să acționeze în procedura administrativă (1) Într-o procedură administrativă, pentru o autoritate publică nu au dreptul să acționeze persoanele care: a) înseși au statut de participant la procedura administrativă; b) sînt membri de familie ai unui participant; c) în virtutea legii sau în baza procurii/împuternicirii în baza semnăturii electronice, reprezintă în general sau în această procedură administrativă un participant; d) sînt membri de familie ai reprezentantului unui participant în această procedură administrativă; e) desfășoară activitate remunerată la un participant al procedurii administrative sau activează la el în calitate de
--	--	--	---

			membru al consiliului de conducere, al consiliului de supraveghere sau al unui alt organ de acest gen. Această prevedere nu se aplică persoanelor angajate la o instituție de drept public participantă la procedura administrativă; f) în chestiunea respectivă au întocmit o expertiză sau au acționat în mod similar în afara calității lor funcționale/de serviciu. (2) Persoana care, prin activitate sau decizie, poate avea nemijlocit avantaje sau dezavantaje este asimilată participantului. Această prevedere nu se aplică dacă avantajul sau dezavantajul se bazează doar pe faptul că cineva face parte dintr-un grup de populație sau grup profesional ale cărui interese comune sînt atinse de chestiunea în cauză. (3) Membru de familie în sensul alin. (1) lit. b) și d) sînt: a) logodnicul/logodnica; b) soțul/soția; c) ruda sau afinul pe linie dreaptă sau colaterală până la gradul IV inclusiv; d) persoanele care printr-un raport de îngrijire creat pe o durată mai îndelungată sînt legate unele de altele ca părinți cu copilul (părinți educatori și copil îngrijit). (4) Persoanele indicate la alin. (3) se consideră membri de familie și atunci când căsătoria pe care se întemeia relația sau comunitatea domestică nu mai există dacă persoanele sînt legate în continuare între ele ca soț și soție sau ca părinți și copil. Articolul 50. Suspiciuni de părtinire (1) Pentru o autoritate publică într-o procedură administrativă nu pot acționa, de asemenea, persoanele
--	--	--	---

			în privința cărora există un motiv de justificare a neîncrederii față de o exercitare imparțială a funcției. (2) Motivul indicat la alin. (1) poate exista, în special, atunci când persoana care acționează pentru autoritatea publică: a) întreține relații personale strânse cu un participant la procedura administrativă ori cu reprezentantul legal sau împuternicit al acestuia; b) și-a expus părerea în public în mod depreciativ sau într-un alt mod ce poate fi contestat în privința unui participant la această procedură; c) și-a expus părerea în public cu privire la finalitatea procedurii sau la aprecierea probelor până la încheierea procedurii; d) are un interes economic sau personal față de rezultatul procedurii administrative. Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale: Articolul 12. Categoriile conflictelor de interese și modul de declarare a acestora (1) Subiectul declarării se poate afla în conflicte de interese ce pot fi împărțite în următoarele categorii: a) conflict de interese potențial; b) conflict de interese real; c) conflict de interese consumat. (3) Conflictul de interese real apare în cazul în care subiectul declarării este chemat să rezolve o cerere/un demers, să emită un act administrativ, să încheie direct sau prin intermediul unei persoane terțe un act juridic, să ia o decizie sau să participe la luarea unei decizii în care
--	--	--	--

			are interese personale sau care vizează persoane ce îi sînt apropiate, persoanele fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial și care influențează sau pot influența exercitarea imparțială și obiectivă a mandatului, a funcției publice sau de demnitate publică. (5¹) În cazul în care un membru al organului colegial se află în conflict de interese real, prevederile art. 12 alin. (4) și (5) și ale art. 14 nu se aplică. Subiectul declarării informează organul colegial despre natura conflictului de interese și nu participă la luarea deciziei.
Articolul 4 Resurse În conformitate cu procedurile bugetare naționale, statele membre se asigură că fiecare organism de promovare a egalității dispune de resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru a-și îndeplini toate sarcinile și pentru a-și exercita toate competențele în mod eficace, cu privire la criteriile și în domeniile prevăzute de Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE, inclusiv în cazul în care organismele de promovare a egalității fac parte dintre organismele cu mandat multiplu.	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 8. La articolul 11, alineatul (1¹) se abrogă; 9. Se completează cu art. 11¹ cu următorul cuprins: „Articolul 11¹. Asigurarea financiară a Consiliului (1) Activitatea Consiliului este finanțată de la bugetul de stat conform necesităților Consiliului. (2) Consiliul dispune de buget propriu care este administrat în mod independent, în conformitate cu prevederile legale.	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1¹) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile stabilite de legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale. (13¹) În activitatea sa, președintele Consiliului poate fi asistat de personal încadrat în propriul cabinet, conform prevederilor Legii nr.80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică. Articolul 22. Finanțarea (1) Autoritățile publice abilitate cu implementarea prezentei legi sînt finanțate din contul și în limitele mijloacelor financiare aprobate anual în bugetul de stat și în bugetele unităților administrativ-teritoriale.

	(3) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile prevăzute de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014. (4) Consiliul are dreptul de a se adresa Parlamentului în cazul în care resursele umane, tehnice și financiare oferite sunt insuficiente pentru îndeplinirea atribuțiilor. (5) Controlul asupra modului de administrare și gestionare a resurselor financiare publice este efectuat de către Curtea de Conturi.” 18. La articolul 22, titlul se completează cu cuvintele „activităților de prevenire și combatere a discriminării”. Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		(2) Activitățile de prevenire și combatere a discriminării pot fi finanțate și din alte surse neinterzise de lege. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate: Art.1. – Se aprobă: b) personalul-limită al aparatului administrativ al Consiliului pentru egalitate în număr de 33 de unități. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 3¹. Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează conform principiilor, regulilor și procedurilor prevăzute de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr.181/2014. Pct. 67. Aparatul administrativ al Consiliului este condus de secretarul general, care este responsabil de activitatea organizatorică și administrativă a Consiliului. Aparatul administrativ al Consiliului este compus din funcționari publici și personal tehnic. Personalul aparatului administrativ dispune de legitimații de serviciu. Statul de personal și schema de încadrare ale Consiliului se aprobă de președintele Consiliului.
--	---	--	--

	4. La articolul 1 litera b), textul „33 de unități” se substituie cu textul „36 de unități”. 5. În anexă: 2.1. Punctul 3¹ se abrogă;		
Articolul 5 Sensibilizare, prevenire și promovare (1) Statele membre adoptă măsuri adecvate, cum ar fi strategii, pentru a sensibiliza populația generală, pe întreg teritoriul lor, acordând o atenție deosebită persoanelor și grupurilor expuse riscului de discriminare, cu privire la drepturile prevăzute în Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE, precum și cu privire la existența organismelor de promovare a egalității și a serviciilor pe care le oferă acestea.	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.6. Punctul 21: la litera b) după cuvintele „acte normative” se completează cu cuvintele „sau a documentelor de politici”; se completează cu litera c) cu următorul cuprins: „c) participă la elaborarea și implementarea documentelor de politici în domeniul drepturilor omului, al asigurării egalității și combaterii discriminării.”. 2.8. Titlul Secțiunii a doua va avea următorul cuprins:	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Secțiunea 1

	„Secțiunea a 2-a Promovarea egalității, informarea societății privind fenomenul discriminării și monitorizarea respectării standardelor de nediscriminare” 2.9. Punctul 25: dispoziția va avea următorul cuprins: „25. Pentru prevenirea discriminării, promovarea egalității și sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul:” la litera b), cuvintele „prin intermediul mass-mediei” se exclud; se completează cu literele f) – i) cu următorul cuprins: „f) desfășoară activități de promovare a măsurilor pozitive și a integrării egalității de gen în activitatea persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat; g) asigură formare, instruire, consiliere și sprijin relevant	Perfecționarea legislației și schimbarea practicilor în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității Pct. 21. În scopul perfecționării legislației și al schimbării practicilor în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, Consiliul: a) analizează corespunderea legislației cu standardele privind nediscriminarea și înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; b) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Secțiunea a 2-a Sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării. Monitorizarea modului de implementare a legislației din perspectiva standardelor privind nediscriminarea Pct. 25. Pentru sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul: a) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice, inclusiv prin organizarea de campanii de conștientizare a problematicii discriminării și a consecințelor acesteia în toate domeniile de aplicare a legislației, precum și prin
--	--	--

	persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat; h) se implică în dezbateri publice, comunică cu părțile interesate, inclusiv cu partenerii sociali și promovează schimbul de bune practici; i) desfășoară alte activități corespunzătoare.”.	participarea la emisiuni radio și televizate, pentru asigurarea promovării toleranței zero față de discriminare; b) mediatizează cazurile de discriminare examinate de Consiliu prin intermediul mass-mediei; c) asigură informarea societății despre subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, precum și despre modul de realizare a restabilirii dreptului încălcat prin discriminare; d) contribuie la consolidarea educației populației în domeniul nediscriminării și asigurarea egalității prin procese educaționale formale și nonformale. Pct. 25¹. Din perspectiva standardelor privind nediscriminarea, Consiliul: b) acordă suport metodologic persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat în procesul de implementare a legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; Pct. 31. În scopul cooperării cu societatea civilă și cu alte instituții naționale sau internaționale, Consiliul: a) elaborează și implementează proiecte comune cu sindicatele, asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și cu alte organizații necomerciale interesate de prevenirea și combaterea discriminării; b) conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și cu instituții similare din alte state;
--	---	---

			c) cooperează cu alte instituții naționale sau internaționale în vederea schimbului de experiență și a implementării bunelor practici în domeniul nediscriminării și asigurării egalității în drepturi; d) organizează, cu participarea societății civile, și participă la conferințe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfășurate în țară sau peste hotare. Pct. 31¹. În scopul acordării asistenței științifico-analitice și de altă natură, pe lângă Consiliu poate fi creat un consiliu consultativ format din reprezentanți ai societății civile, ai mediului academic și experți independenți. Componenta consiliului consultativ și modul de funcționare al acestuia se stabilesc într-un regulament aprobat de Consiliu.
(2) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității sunt abilitate să desfășoare activități de prevenire a discriminării și de promovare a egalității de tratament astfel cum rezultă din Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE. Astfel de activități pot include, printre altele, promovarea măsurilor de acțiune pozitivă și a integrării egalității de	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 3. Articolul 2: după noțiunea „discriminare prelungită”, se completează cu noțiunea „discriminare intersecțională” cu următorul cuprins:	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>discriminare</i> – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de

gen în practicile curente ale entităților publice și private, precum și furnizarea de formare, consiliere și sprijin relevante pentru acestea, implicarea în dezbateri publice, comunicarea cu părțile interesate relevante, inclusiv cu partenerii sociali, și promovarea schimbului de bune practici. În desfășurarea acestor activități, organismele de promovare a egalității pot lua în considerare situații specifice de defavorizare care rezultă din discriminarea intersecțională, care este înțeleasă ca discriminare pe o combinație de criterii prevăzute de Directiva 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE sau 2004/113/CE.	„discriminare intersecțională - discriminare bazată pe o combinație a criteriilor protejate;” A se vedea modificările incluse în proiectul legii, la secțiunea de mai sus.	atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; <i>discriminare directă</i> – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; <i>discriminare indirectă</i> – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare; <i>discriminare prin asociere</i> – orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, reale sau presupuse, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținînd unei astfel de categorii de persoane; <i>discriminare continuă</i> – orice faptă de discriminare care se caracterizează prin săvârșirea neîntreruptă, în decursul unui timp nedeterminat, a acțiunii sau inacțiunii discriminatorii și care se consumă în momentul încetării acestora ori în momentul survenirii unor evenimente care împiedică această faptă;
---	---	--

			<i>discriminare prelungită</i> – orice faptă de discriminare caracterizată prin două sau mai multe acțiuni și/sau inacțiuni identice comise cu un singur scop, alcătuind un ansamblu; <i>segregare rasială</i> – orice acțiune sau inacțiune care conduce direct sau indirect la separarea ori diferențierea persoanelor pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională sau etnică; <i>hărțuire</i> – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; <i>instigare la discriminare</i> – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; <i>victimizare</i> – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plîngerii sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plîngerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; <i>măsuri pozitive</i> – acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități și care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate;
--	--	--	---

			<i>acomodare rezonabilă</i> – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți; <i>plângere</i> – astfel cum este definită în Legea nr.298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate. Articolul 4. Formele grave ale discriminării Formele grave ale discriminării sînt: d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii; Codul Penal nr. 985/2002: Articolul 176. Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu: d) săvârșită în baza a două sau mai multe criterii; se pedepsește cu amendă în mărime de la 750 la 950 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără)
--	--	--	--

			privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani.
(3) Statele membre și organismele de promovare a egalității iau în considerare instrumentele și formatele de comunicare adecvate pentru fiecare grup-țintă. Acestea se concentrează mai ales asupra grupurilor al căror acces la informații poate fi împiedicat, de exemplu din cauza statutului lor economic precar sau pe criterii de vârstă, handicap, nivel de competențe scris-citit, naționalitate sau statut de rezident sau din cauză că nu au acces la instrumente online.	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2. La articolul 1 alineatul (1), după cuvintele „cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen,” se substituie cu cuvintele „cetățenie, rezidență, limbă, nivel de alfabetizare, religie sau convingeri, vârstă, sex sau caracteristici sexuale, gen, identitate de gen sau expresie de gen,” Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.

	2.3. Punctul 14 se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins: „c¹) utilizează mijloace de comunicare adaptate nevoilor diferitelor grupuri, asigurând caracterul accesibil și adecvat al comunicării;”;		
Articolul 6 Asistența acordată victimelor (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității sunt în măsură să ofere asistență presupuselor victime, astfel cum se prevede la alineatele (2)-(4). În sensul prezentei directive, „victime” înseamnă toate persoanele care consideră că s-au confruntat cu discriminarea în sensul articolului 4 din Directiva 79/7/CEE, al articolului 2 din Directiva 2000/43/CE, al articolului 2 din Directiva 2000/78/CE sau al articolului 4 din Directiva 2004/113/CE.	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 10. La articolul 12 alineatul (1): se completează cu litera f¹) cu următorul cuprins: „f¹) acordă asistență victimelor, prin punerea la dispoziție a tuturor informațiilor individualizate și a orientărilor adaptate situației fiecărei persoane;” 11. Se completează cu articolul 12¹ cu următorul cuprins: „Articolul 12¹. Asistența informațională acordată	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Articolul 14. Restituirea plângerii

(2) Organismele de promovare a egalității sunt în măsură să primească plângeri privind discriminarea. (3) Organismele de promovare a egalității acordă asistență victimelor, oferindu-le, inițial, informații referitoare la următoarele: (a) cadrul juridic, inclusiv consiliere adaptată situației lor specifice; (b) serviciile pe care le oferă și la aspectele procedurale conexe; (c) căile de atac disponibile, inclusiv la posibilitatea de a introduce o acțiune în justiție; (d) normele de confidențialitate aplicabile și protecția datelor cu caracter personal; și (e) posibilitățile de a beneficia de sprijin relevant, psihologic sau de altă natură, din partea altor organisme sau organizații. (4) Organismele de promovare a egalității informează autorii plângerilor, într-un termen rezonabil, dacă plângerea va fi	persoanelor care se consideră victime ale discriminării (5) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul de a se adresa Consiliului, verbal sau în scris, pentru a solicita informații privind exercitarea drepturilor sale, anterior depunerii plângerii privind faptele de discriminare. (6) Consiliul oferă, la solicitare, informații generale, adaptate situației specifice a persoanei, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. (7) Informațiile furnizate potrivit alin. (2) pot viza, în special: f) cadrul juridic aplicabil în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, relevant pentru situația persoanei care se consideră victimă a discriminării; g) atribuțiile Consiliului și alte aspecte procedurale privind examinarea plângerilor de către acesta; h) căile de atac disponibile, inclusiv, posibilitatea înaintării unei acțiuni în instanța de judecată; i) normele de confidențialitate aplicabile și	(1) Consiliul restituie plângerea dacă aceasta: a) nu conține datele de identificare ale persoanei care a depus-o; b) a fost depusă în interesul altei persoane fără acordul acesteia; c) nu permite identificarea persoanei care se presupune că a comis fapta de discriminare; d) este o plângere repetată care are aceleași părți, același obiect și aceleași temeiuri și nu conține informații și dovezi noi. (2) Restituirea plângerii în temeiurile stabilite la alin.(1) lit.a)–c) nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plângeri după înlăturarea omisiunilor. Articolul 14¹. Inadmisibilitatea plângerii (1) Consiliul declară plângerea inadmisibilă dacă aceasta: a) nu conține fapte care permit stabilirea prezumției existenței unui fapt de discriminare; b) este depusă cu încălcarea termenului de prescripție; c) nu este de competența Consiliului; d) are un obiect nefondat prin raportare la domeniul de aplicare a prezentei legi. (2) Dacă examinarea plângerii ține de competența altei autorități, Consiliul acționează conform art. 74 din Codul administrativ nr. 116/2018. Articolul 15. Examinarea plângerii (1) Plângerea se examinează în termen de 90 de zile, iar în cazul în care aceasta se referă la un volum complex de informații ori sunt necesare consultări suplimentare,
---	---	---

clasată sau dacă există motive pentru a-i da curs.	protecția datelor cu caracter personal; j) posibilitățile de a beneficia de sprijin psihologic sau de altă natură, din partea altor autorități, instituții sau organizații specializate. (8) Informațiile furnizate în conformitate cu prezentul articol nu aduc atingere dreptului persoanei de a depune o plângere la Consiliu și nu constituie o condiție prealabilă obligatorie.”. 12. La articolul 13, alineatul (4) se completează cu textul „ , fapt despre care persoana care a depus plângerea este informată în termen rezonabil.”. 13. Articolul 14 se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins: „(2¹) Plângerea și actele anexate la aceasta se restituie în termen rezonabil.”. 14. Articolul 14¹ se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:	examinarea poate fi prelungită cu cel mult 60 de zile, cu informarea părților. La examinarea plângerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la orice persoană în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 14. Aparatul administrativ al Consiliului exercită următoarele atribuții: c) comunică membrilor Consiliului, petiționarului, reclamatului, persoanei interesate, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte, data, ora, locul ședinței Consiliului și publică informația respectivă pe pagina web a Consiliului; d) remite copia de pe plângere și materialele care o însoțesc membrilor Consiliului și reclamatului cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data examinării acesteia; e) asigură accesul petiționarului, reclamatului, persoanei interesate la toate materialele referitoare la caz; f) expediază petiționarului, reclamatului, persoanei interesate, în termen de 15 zile de la adoptare, decizia Consiliului; g) exercită, la indicația președintelui, și alte atribuții ce țin de activitatea Consiliului. Pct. 17. Membrul Consiliului este obligat:
---	---	---

	„(3) Consiliul informează, în termen rezonabil, persoana care a depus plângerea cu privire la despre inadmisibilitatea acesteia sau la existența temeiului pentru a-i da curs.”. Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.13. La punctul 45, propoziția „Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare” se completează cu textul „, fapt despre care părțile sunt informate”;	c) să primească în audiență persoanele care se consideră victime ale discriminării; Pct. 37. Plângerea întocmită în conformitate cu prevederile art. 13 alin. (2) din Legea cu privire la asigurarea egalității poate fi depusă prin orice mijloc legal (poștă, fax, e-mail sau alt mijloc electronic) sau expusă verbal în cadrul audienței. În cazul sesizărilor verbale se întocmește o notă care conține elementele plîngerii. Pct. 38. Plângerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plângerea se depune personal ori prin reprezentant. Pct. 40. Plîngerile adresate Consiliului și notele de autosesizare se înregistrează în ordinea primirii, aplicîndu-se numărul și data de înregistrare. Plîngerile primite în timpul audienței se înregistrează în aceeași ordine. Pct. 44. Pînă la începerea audierilor, petiționarul sau persoana interesată care a depus plîngerea poate solicita completarea acesteia cu noi date. Pct. 45. Petiționarul care a depus plîngerea poate oricând să o retragă. Solicitarea privind retragerea plîngerii se formulează în scris, printr-o cerere, sau se expune verbal în cadrul audierilor, acest fapt consemnându-se în procesul-verbal al audierilor. Retragerea plîngerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare. În cazul în care plîngerea vizează o problemă cu impact asupra unui grup de
--	---	--

			persoane sau a unei comunități, retragerea plângerii nu împiedică Consiliul să examineze cauza.
Articolul 7 Soluționarea alternativă a litigiilor Organismele de promovare a egalității trebuie să poată fi în măsură să le ofere părților posibilitatea de obține o soluționare alternativă a litigiului lor. Această procedură poate fi condus chiar de organismul de promovare a egalității sau de o altă entitate competentă în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, caz în care organismul de promovare a egalității poate formula observații adresate entității respective. O astfel de soluționare alternativă a litigiilor poate lua diferite forme, cum ar fi medierea sau concilierea, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale. În absența unei hotărâri de soluționare a litigiului, părțile nu sunt	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 6. La articolul 5, litera b) va avea următorul cuprins: „b) soluționarea pe cale amiabilă a cauzelor privind discriminarea prin conciliere sau mediere;” 10. La articolul 12 alineatul (1): litera m) va avea următorul cuprins: „m) contribuie la soluționarea amiabilă a cauzelor privind faptele de discriminare prin următoarele modalități: - concilierea părților și facilitarea identificării unei soluții reciproc acceptabile – în cazul în care aceasta este realizată de un membru al Consiliului;	Compatibil	Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012: Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii; Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile; Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.

împiedicate să își exercite dreptul de a se constitui parte în cadrul procedurilor judiciare. Statele membre asigură că există un termen de prescripție suficient pentru a garanta că părțile într-un litigiu au acces la instanță, de exemplu prin suspendarea termenului de prescripție în perioada în care părțile se angajează într-o procedură de soluționare alternativă a litigiilor.	- formularea de observații generale – în cazul în care medierea este realizată de către un mediator;” Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.15. Secțiunea a 5-a se completează cu punctul 55¹ cu următorul cuprins: „55¹. În cadrul procedurii de soluționare amiabilă, atunci când aceasta este desfășurată de un mediator, Consiliul poate formula observații cu caracter consultativ. Observațiile Consiliului nu aduc atingere independenței procedurii de soluționare alternativă a litigiilor.”.	(4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu
---	---	---

			respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Articolul 20. Termenul de prescripție (1) Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță în baza prezentei legi este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 55. În procesul de examinare a plângerii, Consiliul propune părților soluționarea amiabilă, în mod confidențial, a conflictelor apărute prin săvârșirea faptelor discriminatorii. Acordul de conciliere are caracter obligatoriu pentru părți și are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii. Legea 137/2015 cu privire la mediere: Articolul 34. Suspendarea termenelor de prescripție pe durata medierii (1) Inițierea medierii în condițiile prezentei legi suspendă termenele de prescripție pentru părți pe durata desfășurării procesului de mediere, în condițiile art. 274 din Codul civil.
--	--	--	--

			(2) Dacă părțile nu încheie tranzacția, termenul de prescripție continuă să curgă de la data încetării medierii în condițiile art. 23.
Articolul 8 Anchetele (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității au competența de a desfășura o anchetă pentru a stabili dacă a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament prevăzut în Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE. (2) Statele membre prevăd un cadru pentru desfășurarea anchetelor care să le permită organismelor de promovare a egalității să constate faptele. În special, acest cadru le oferă organismelor de promovare a egalității drepturi efective de acces la informațiile și documentele necesare pentru a constata dacă a avut loc o discriminare. Cadrul prevede, de asemenea, mecanisme adecvate care să permită		Compatibil	Legea nr. 121/ 2012: Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: i) examinează plângerile privind discriminarea; j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (2) Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind

organismelor de promovare a egalității să coopereze cu organismele publice relevante în acest scop. (3) De asemenea, statele membre pot încredința unui alt organism competent, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale, competențele menționate la alineatele (1) și (2). Atunci când un astfel de organism competent și-a finalizat ancheta, acesta furnizează organismului de promovare a egalității, la cererea acestuia, informații cu privire la rezultatele anchetei. (4) Statele membre pot prevedea că nicio anchetă în temeiul alineatului (1) de la prezentul articol și al articolului 9 nu este inițiată sau continuată atât timp cât o procedură judiciară având ca obiect același caz este în curs.		momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. (4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Articolul 15. Examinarea plângerii (2) La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația: a) să pună la dispoziția sa copiile actelor solicitate necesare pentru soluționarea plângerii; b) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise, în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii; c) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a examinării plângerii.
--	--	--

			(3) Toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plângerea urmează să fie puse la dispoziția Consiliului în termen de 10 zile. Neprezentarea nejustificată a informațiilor solicitate de Consiliu se sancționează conform legislației în vigoare și este interpretată de Consiliu în defavoarea persoanei care nu prezintă datele solicitate. (3¹) În procesul examinării plângerii sau al monitorizării modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii. Împiedicarea activității de documentare și monitorizare se sancționează conform legislației. (3²) În procesul examinării plângerii, la cererea părților implicate sau din oficiu, persoanele interesate pot depune opinii, potrivit domeniului de competență, privind faptele care formează obiectul plângerii. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 33. În calitate de agent constatatator, Consiliul remite instanței de judecată spre examinare în fond procesul-verbal cu privire la contravenție și materialele cauzei. Pct. 53³. Vizita de documentare se poate realiza: a) cu înștiințarea prealabilă a persoanei/persoanelor ce urmează a fi verificată/verificate;
--	--	--	---

			b) inopinat. Pct. 53⁴. Vizita de documentare se efectuează de cel puțin două persoane. La documentare pot participa și funcționarii din cadrul aparatului administrativ al Consiliului. Pct. 53⁵. La cererea persoanelor care efectuează documentarea, persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat au obligația, în condițiile legii: a) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise în legătură cu faptele care formează obiectul documentării; b) să elibereze copiile documentelor solicitate; c) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a documentării și să contribuie la clarificarea constatărilor. Pct. 53⁶. În termen de 5 zile de la data finalizării documentării se întocmește, în scris, raportul de documentare. Raportul este semnat de toți reprezentanții Consiliului care au participat la documentare și se depune la dosar. Raportul de documentare cuprinde etapele parcurse, acțiunile desfășurate, constatările la fața locului. Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 85. Investigații (2) În cadrul investigării stării de fapt participanții la procedura administrativă sînt obligați să colaboreze cu autoritatea publică și să indice asupra probelor și faptelor
--	--	--	--

			care le sînt cunoscute, să prezinte documentele pe care le deţin. (3) Autoritatea publică trebuie să stabilească din oficiu aspectele de fapt ale cazului care face obiectul procedurii, fără a se limita la dovezile şi afirmaţiile participanţilor. Pentru aceasta, autoritatea publică stabileşte scopul investigaţiilor necesare şi felul acestora. Cod contravenţional nr. 218/2008 art. 440 (6) La solicitarea unor alţi agenţi constataitori, angajatul cu statut special al Ministerului Afacerilor Interne este obligat să le acorde ajutor la constatarea contravenţiei.
Articolul 9 Avize şi decizii (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalităţii sunt competente să furnizeze şi să motiveze o evaluare a cazului, inclusiv stabilirea faptelor şi o concluzie motivată privind existenţa discriminării. Statele membre stabilesc dacă acest lucru trebuie realizat prin intermediul unor avize fără	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 15. Articolul 15: alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă, cu majoritatea voturilor membrilor săi, o decizie sau un aviz	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii: Articolul 15. Examinarea plîngerii (3¹) În procesul examinării plîngerii sau al monitorizării modului de executare a prescripţiilor/recomandărilor, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii. Împiedicarea activităţii de documentare şi monitorizare se sancţionează conform legislaţiei. (4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului poate include prescripţii şi/sau

caracter obligatoriu sau al unor decizii obligatorii. (2) Dacă este cazul, atât avizele fără caracter obligatoriu, cât și deciziile obligatorii includ măsuri specifice menite să remedieze orice încălcare constatată a principiului egalității de tratament și să prevină astfel de încălcări pe viitor. Statele membre instituie mecanisme adecvate pentru monitorizarea măsurilor adoptate în urma avizelor fără caracter obligatoriu, cum ar fi obligațiile de a furniza feedback, și pentru executarea deciziilor obligatorii. (3) Organismele de promovare a egalității publice cel puțin un rezumat al avizelor și deciziilor lor pe care le consideră a fi deosebit de relevante.	consultativ. Decizia Consiliului poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor. Avizul consultativ poate conține propuneri sau recomandări privind conformitatea proiectelor de acte normative sau a documentelor de politici cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității.”; la alineatul (7), cuvântul „Deciziile” se substituie cu cuvintele „Avizele și Deciziile”. Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.7. Punctul 23 se completează cu următorul enunț: „Consiliul este informat, în termen de 30 de zile, despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea	recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor. (6) Consiliul are dreptul să informeze opinia publică referitor la neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor, precum și referitor la ignorarea intenționată, neexecutarea recomandărilor emise și la alte forme de împiedicare a activității. (7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectând confidențialitatea datelor cu caracter personal. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții: d³) dispune, prin rezoluție, documentarea modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor; Pct. 19. În exercitarea atribuțiilor de prevenire și eliminare a discriminării și de asigurare a egalității tuturor persoanelor care se consideră victime ale discriminării, Consiliul adoptă decizii, avize consultative, acte de constatare, acorduri de conciliere și alte acte, întocmește demersuri și sesizări, elaborează studii și rapoarte, prezintă informații și depune solicitări. Pct. 25. Pentru sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul:
---	---	--

	recomandărilor incluse în avizele consultative.”.	b) mediatizează cazurile de discriminare examinate de Consiliu prin intermediul mass-mediei; Pct. 61. Consiliul soluționează plângerea prin adoptarea unei decizii. Decizia trebuie să cuprindă: data și locul adoptării; denumirea organului care a adoptat-o; numele, prenumele și, după caz, patronimicele membrilor participanți la deliberări; mențiunea despre caracterul public sau închis al audierilor; datele de identificare ale părților, explicațiile și obiecțiile acestora; probele prezentate; numele, prenumele și, după caz, patronimicele persoanelor care reprezintă petiționarul sau reclamatul, explicațiile și obiecțiile acestora; numele, prenumele și, după caz, patronimicele sau denumirea persoanelor care au prezentat opinii și argumentele acestora; descrierea faptelor constatate; concluzia Consiliului și argumentele ce stau la baza acesteia; prescripțiile formulate în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și recomandările pentru prevenirea faptelor similare în viitor. Pct. 65. Decizia Consiliului este un act oficial și produce efecte juridice de la data comunicării ei părților. Decizia poate fi contestată direct în instanța de judecată de persoana care se consideră vătămată în drepturi, în modul și în termenul prevăzut de Codul administrativ, fără respectarea procedurii prealabile. Codul Contravențional nr. 218/2008: Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii
--	---	--

			(1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin: a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 65¹. Discriminarea în domeniul învățămîntului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică,
--	--	--	---

			limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată: a) la oferirea accesului la instituțiile de învățămînt de orice tip și nivel; b) prin stabilirea de principii de admitere la studii, bazate pe anumite restricții, cu încălcarea prevederilor legislației în vigoare; c) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate; d) în activitatea științifico-didactică, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 70². Hărțuirea Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vîrstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități
--	--	--	---

			convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Articolul 70³. Victimizarea 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 ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Articolul 71¹. Discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată în domeniul accesului persoanelor la serviciile oferite de autoritățile publice, la cele de
--	--	--	--

		asistență medicală, reabilitare medicală și la alte servicii de sănătate, la serviciile de protecție socială, bancare și financiare, de transport, culturale și de agrement, de vânzare sau de închiriere de bunuri mobile sau imobile, precum și la alte servicii și bunuri disponibile publicului, dacă fapta nu constituie infracțiune, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 71². Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate cu scopul de a influența deciziile acestuia, neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor sau în procesul de monitorizare, ignorarea intenționată și neexecutarea prescripțiilor și recomandărilor consiliului, precum și a obligațiilor asumate prin acordurile de conciliere, împiedicarea sub orice altă formă a activității acestuia se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 45 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Articolul 423⁵. Consiliul pentru egalitate (1) Contravențiile specificate la art. 54², 65¹, 70², 70³ și 71¹ se constată de către Consiliul pentru egalitate.
--	--	--

			(1¹) Contravenția specificată la art. 71² se constată și se examinează de către Consiliul pentru egalitate. (2) Sînt în drept să constate contravenții și să încheie în mod colegial procese-verbale membrii Consiliului pentru egalitate. (3) Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente. Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 139. Valabilitatea actelor administrative individuale (4) Actele administrative individuale se respectă de către autoritatea publică emitentă, alte autorități publice, destinarii acestora și persoanele terțe.
Articolul 10 Acțiuni în justiție (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității au dreptul de a acționa în cadrul procedurilor judiciare în materie civilă și administrativă referitoare la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament prevăzut în Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE, astfel cum se prevede la alineatele (2)-(4) de la	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 16. Se completează cu Articolul 18, alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului pot înainta acțiuni în instanța de	Compatibil	Legea nr. 121/2012: Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Cod de procedură civilă nr. 225/2003

prezentul articol, în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale privind admisibilitatea acțiunilor, inclusiv orice norme privind solicitarea aprobării victimei. (2) Dreptul organismului de promovare a egalității de a acționa în cadrul procedurilor judiciare include dreptul de a prezenta observații instanței, în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale. (3) Dreptul organismului de promovare a egalității de a acționa în justiție include, de asemenea, cel puțin unul dintre următoarele drepturi: (a) dreptul de a iniția proceduri judiciare în numele uneia sau mai multor victime; (b) dreptul de a participa la proceduri judiciare în susținerea uneia sau mai multor victime; sau (c) dreptul de a iniția proceduri judiciare în nume propriu, pentru a apăra interesul public.	judecată în numele persoanei care se consideră victimă a discriminării, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”.	Articolul 74. Participarea la proces a autorităților publice pentru a depune concluzii (1) În cazurile stabilite de lege, autoritățile publice competente, din proprie inițiativă, la cererea participanților la proces sau din oficiul instanței, pot interveni în proces până la pronunțarea hotărârii în primă instanță, precum și în instanța de apel, pentru a depune concluzii, potrivit funcției, în vederea apărării drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale altor persoane, a intereselor statului și ale societății. (2) Instanța judecătorească poate, după caz, din oficiu să introducă în proces autoritatea publică competentă pentru a depune concluzii asupra cauzei în curs de examinare. (3) Autoritățile menționate în prezentul articol au drepturile și obligațiile procedurale de participant la proces specificate la art.56 din prezentul cod, precum și în alte legi. Cod administrativ nr. 116/2018: Articolul 204. Părțile Părți în procedura de contencios administrativ pot fi persoanele fizice sau juridice și autoritățile publice în sensul art. 7. Articolul 7. Autoritățile publice Autoritate publică se consideră orice structură organizatorică sau organ instituită/instituit prin lege sau printr-un alt act normativ, care acționează în regim de putere publică în scopul realizării unui interes public.
---	--	--

(4) Dreptul organismului de promovare a egalității de a acționa în cadrul procedurilor judiciare include dreptul de a acționa în calitate de parte în cadrul procedurilor de executare sau de control judiciar al deciziilor obligatorii, în cazul în care organismele de promovare a egalității sunt abilitate să ia astfel de decizii în temeiul articolului 9 alineatul (1).		PRECIZARE: Prin prisma art. 1 alin.(1) și în conformitate cu recitalul (17) din preambul Directivei (UE) 2024/1499 „Statele membre ar trebui să desemneze unul sau mai multe organisme care să exercite competențele prevăzute în prezenta directivă. Statele membre pot distribui competențele între mai multe organisme de promovare a egalității, de exemplu încredințând <u>unui organism</u> sarcinile de a preveni discriminarea, de a promova egalitatea de tratament și de a acorda asistență victimelor discriminării, iar <u>unui alt organism funcții decizionale.</u>” Având în vedere arhitectura instituțională a Consiliului pentru egalitate în calitate de organism care examinează plângerile privind discriminarea și emite decizii obligatorii (care se supun controlului judecătoresc), precum și obligația Consiliului de a acționa în condiții de imparțialitate, stabilită de art. 11 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, se apreciază ca inoportună conferirea dreptului de a iniția proceduri judiciare în numele sau în susținerea uneia sau mai multor victime. Totodată, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) exercită un mandat general de protecție a drepturilor și libertăților omului, asigurând respectarea acestora atât în sectorul public, cât și în sectorul privat, de către autoritățile publice, organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, precum și de
--	--	---

			către persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile. Cadrul normativ național prevede că Avocatul Poporului dispune de competențe de reprezentare în instanță și de inițiere a acțiunilor judiciare în materie de protecție a drepturilor și libertăților omului, inclusiv în cazurile de interes public sau de încălcare gravă ori în masă a acestora (<i>art. 11 lit. f), art.16 lit. f), art.25 alin. (1) lit. f) și alin.(2) din Legea nr. 52/2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul)</i>). În aceste condiții, competența de a acționa în fața instanțelor poate fi realizată prin intermediul acestei autorități, în consonanță cu opțiunea directivei de distribuire a atribuțiilor între mai multe organisme de promovare a egalității.
Articolul 11 Garanții procedurale Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor menționate la articolele 6-10, este protejat dreptul la apărare al persoanelor fizice și juridice implicate. Deciziile obligatorii menționate la articolul 9 sunt supuse controlului judiciar, în conformitate cu dreptul intern.		Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 10. Audierile organizate de Consiliu sunt publice și se desfășoară cu participarea a cel puțin doi membri ai Consiliului. Audierile sunt prezidate de membrul raportor. Pot avea loc audieri în ședință închisă numai în scopul protecției 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 sau care atentează la ordinea publică. La cererea părților sau din oficiu, audierile se pot desfășura prin intermediul

			mijloacelor de comunicare la distanță. Audierile se pot înregistra audio și/sau video. Pct. 53. Plîngerile sînt examinate cu respectarea următoarelor principii: a) transparență a procedurii; b) celeritate; c) contradictorialitate; d) inversare a sarcinii probațiunii; e) asigurare a dreptului la apărare; f) protecție a datelor cu caracter personal; g) accesibilitate. Pct. 54. La audieri se invită părțile și persoana care a formulat opinii. Data și ora invitației se coordonează cu membrul raportor și se comunică părților cu cel puțin 10 zile înainte de audieri. Locul ședinței, data și ora se publică pe pagina web oficială a Consiliului. Neprezentarea părților nu împiedică examinarea plîngerii. Pct. 54¹. La cererea motivată a uneia dintre părți, Consiliul poate dispune amânarea audierii, dar numai o singură dată. Pct. 56. Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare. Pct. 58. În procesul de examinare a plîngerii, părțile au dreptul să fie reprezentate în condițiile art. 46 din Codul administrativ nr. 116/2018.
--	--	--	--

			Pct. 65. Decizia Consiliului este un act oficial și produce efecte juridice de la data comunicării ei părților. Decizia poate fi contestată direct în instanța de judecată de persoana care se consideră vătămată în drepturi, în modul și în termenul prevăzut de Codul administrativ, fără respectarea procedurii prealabile. Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 46. Reprezentanții împuterniciți (1) În procedura administrativă participanții pot fi reprezentați de o persoană împuternicită. Împuternicirile reprezentantului se consemnează în procură (semnată olograf sau prin semnătura electronică), în mandatul avocatului sau în împuternicirea de reprezentare în baza semnăturii electronice create în Registrul împuternicirilor de reprezentare în baza semnăturii electronice (în continuare – <i>împuternicire în baza semnăturii electronice</i>). În măsura în care din conținutul procurii, al mandatului sau al împuternicirii în baza semnăturii electronice nu rezultă altceva, acestea conferă împuterniciri pentru toate acțiunile procedurale ce țin de procedura administrativă. [...]
Articolul 12 Accesul egal (1) Statele membre garantează accesul egal pentru toți		Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliului pentru Egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții:

la serviciile și la publicațiile organismelor de promovare a egalității. (2) Organismele de promovare a egalității garantează că nu există bariere în calea depunerii plângerilor, de exemplu creând posibilitatea de a primi plângeri oral, în scris și online. (3) Statele membre se asigură că serviciile pe care organismele de promovare a egalității le furnizează autorilor plângerilor, pe întreg teritoriul lor, inclusiv în zonele rurale și îndepărtate, sunt gratuite.		h) prezintă în plenul Parlamentului raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigură publicarea acestuia pe pagina web a Consiliului; Pct. 14. Aparatul administrativ al Consiliului exercită următoarele atribuții: c) comunică membrilor Consiliului, petiționarului, reclamatului, persoanei interesate, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte, data, ora, locul ședinței Consiliului și publică informația respectivă pe pagina web a Consiliului; Pct. 27. Rapoartele tematice au ca obiect orice criteriu de discriminare raportat la orice sferă a vieții: politică, economică, socială, culturală. Consiliul prezintă public rapoartele tematice privind fenomenul discriminării. Acestea se publică pe pagina web oficială a Consiliului și se transmit pentru informare și examinare autorităților publice. Pct. 28. Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării se prezintă Parlamentului anual, pînă la data de 15 martie. Raportul conține și informații privind activitatea Consiliului în anul precedent. Pct. 29. În termen de cel mult 3 luni de la data prezentării, raportul general este audiat în plenul Parlamentului. În urma audierii, Parlamentul adoptă o hotărîre. Pct. 30. Studiile și rapoartele Consiliului se publică pe pagina web a Consiliului.
---	--	--

			Pct. 37. Plîngerea întocmită în conformitate cu prevederile art.13 alin.(2) din Legea cu privire la asigurarea egalității poate fi depusă prin orice mijloc legal (poștă, fax, e-mail sau alt mijloc electronic) sau expusă verbal în cadrul audienței. În cazul sesizărilor verbale se întocmește o notă care conține elementele plîngerii.
Articolul 13 Accesibilitatea și amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap Statele membre asigură accesibilitatea și oferă amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap, pentru a le garanta accesul egal la toate serviciile și activitățile organismelor de promovare a egalității, inclusiv în ceea ce privește asistența acordată victimelor, tratarea plîngerilor, soluționarea alternativă a litigiilor, informațiile și publicațiile, precum și activitățile de prevenire, promovare și sensibilizare.		Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 53. Plîngerile sînt examinate cu respectarea următoarelor principii: g) accesibilitate. Pct. 59. Părțile implicate în soluționarea plîngerii care nu posedă limba română sau care au deficiențe senzoriale sunt în drept să beneficieze de serviciile unui interpret, achitate de Consiliu. Despre acest fapt Consiliul este anunțat cu 7 zile înainte de audieri.
Articolul 14 Cooperare		Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012:

Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității dispun de mecanisme adecvate pentru a coopera, în cadrul domeniilor lor de competență respective, cu celelalte organisme de promovare a egalității din același stat membru și cu entitățile publice și private relevante, inclusiv cu inspectoratele de muncă, partenerii sociali și organizații ale societății civile, la nivel național, regional și local, precum și la nivelul altor state membre, al Uniunii și la nivel internațional.			Pct. 31. În scopul cooperării cu societatea civilă și cu alte instituții naționale sau internaționale, Consiliul: a) elaborează și implementează proiecte comune cu sindicatele, asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și cu alte organizații necomerciale interesate de prevenirea și combaterea discriminării; b) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și cu instituții similare din alte state; c) cooperează cu alte instituții naționale sau internaționale în vederea schimbului de experiență și a implementării bunelor practici în domeniul nediscriminării și asigurării egalității în drepturi; d) organizează, cu participarea societății civile, și participă la conferințe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfășurate în țară sau peste hotare. Pct. 31¹. În scopul acordării asistenței științifico-analitice și de altă natură, pe lângă Consiliu poate fi creat un consiliu consultativ format din reprezentanți ai societății civile, ai mediului academic și experți independenți. Componenta consiliului consultativ și modul de funcționare al acestuia se stabilesc într-un regulament aprobat de Consiliu.
Articolul 15 Consultare	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului	Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012:

Statele membre instituie proceduri pentru a se asigura că guvernul și autoritățile publice relevante consultă organismele de promovare a egalității cu privire la legislație, politici, proceduri și programe legate de drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității au dreptul de a formula recomandări cu privire la aceste aspecte, de a publica recomandările și de a solicita adoptarea măsurilor care se impun ca urmare a acestor recomandări.	pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.6. Punctul 21: la litera b) după cuvintele „acte normative” se completează cu cuvintele „sau a documentelor de politici”; se completează cu litera c) cu următorul cuprins: „c) participă la elaborarea și implementarea documentelor de politici în domeniul drepturilor omului, al asigurării egalității și combaterii discriminării;”.	Pct. 21. În scopul perfecționării legislației și al schimbării practicilor în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, Consiliul: a) analizează corespunderea legislației cu standardele privind nediscriminarea și înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; b) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Pct. 22. Orice membru al Consiliului poate formula propuneri de modificare a legislației și poate prezenta opinii asupra proiectelor de acte normative al căror obiect vizează domeniul discriminării. Pct. 23. Propunerile de modificare a legislației sau avizele consultative se adoptă prin consens de către membrii Consiliului și se prezintă organelor interesate în modul stabilit. Pct. 24. Membrul Consiliului care are o opinie proprie asupra inițiativei de modificare a legislației semnează și prezintă avizul consultativ în nume propriu. Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative: Articolul 32. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ (1) Proiectul actului normativ, însoțit de nota de fundamentare și, după caz, de alte acte, se transmite spre avizare autorităților publice centrale responsabile de
--	--	--

			aplicarea prevederilor conținute în proiect și instituțiilor interesate, în funcție de obiectul de reglementare. (2) Proiectele actelor normative care vizează domeniile de competență ale autorităților publice autonome se transmit obligatoriu acestora spre avizare.
Articolul 16 Colectarea datelor și accesul la datele privind egalitatea (1) Statele membre se asigură că, în vederea elaborării rapoartelor menționate la articolul 17 literele (b) și (c), organismele de promovare a egalității colectează date privind activitățile pe care le desfășoară. Datele colectate de organismele de promovare a egalității sunt defalcate în raport cu criteriile și domeniile prevăzute de Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE și în conformitate cu indicatorii menționați la articolul 18 din prezenta directivă. Orice date cu caracter personal colectate sunt anonimizate sau, atunci când	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.10. Punctul 25¹ se completează cu litera c1) cu următorul cuprins: „c¹) efectuează sondaje independente privind discriminarea;”.	Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 25¹. Din perspectiva standardelor privind nediscriminarea, Consiliul: [...] c) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național; d) elaborează studii și rapoarte tematice și generale. Pct. 25². Neprezentarea nemotivată a informației solicitate de Consiliu în procesul de monitorizare se califică drept împiedicare a activității și atrage răspunderea contravențională. Pct. 26. În studiile efectuate, Consiliul analizează, după caz, experiența și practica altor state, jurisprudența instanțelor judecătorești naționale și internaționale, practicile proprii și cele ale altor subiecți cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, prezintă, după caz, date statistice. Pct. 27. Rapoartele tematice au ca obiect orice criteriu de discriminare raportat la orice sferă a vieții: politică, economică, socială, culturală. Consiliul prezintă public rapoartele tematice privind fenomenul discriminării. Acestea se publică pe pagina web oficială a Consiliului

acest lucru nu este posibil, pseudonimizate. (2) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității pot efectua sondaje independente privind discriminarea. (3) Statele membre se asigură că organismelor de promovare a egalității li se oferă acces la statisticile referitoare la drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE, în conformitate cu dreptul intern, în cazul în care organismele de promovare a egalității consideră că astfel de statistici sunt necesare pentru efectuarea unei evaluări globale a situației privind discriminarea în statul membru și pentru întocmirea rapoartelor menționate la articolul 17 litera (c) din prezenta directivă. (4) Statele membre permit organismelor de promovare a egalității să formuleze recomandări cu privire la datele			și se transmit pentru informare și examinare autorităților publice.Pct. 30. Studiile și rapoartele Consiliului se publică pe pagina web a Consiliului. Pct. 53. Plîngerile sînt examinate cu respectarea următoarelor principii: [...] f) protecție a datelor cu caracter personal; Legea nr. 121/2012: Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: [...] e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; [...] Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării [...] (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. [...]
--	--	--	--

care trebuie colectate în legătură cu drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE, adresate entităților publice și private, inclusiv autorităților publice, partenerilor sociali, întreprinderilor și organizațiilor societății civile. Statele membre pot permite, de asemenea, organismelor de promovare a egalității să joace un rol de coordonare în colectarea datelor privind egalitatea.			
Articolul 17 Rapoarte și planificare strategică Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității: (a) adoptă un program de lucru care stabilește prioritățile și activitățile viitoare ale acestora; (b) întocmesc și pun la dispoziția publicului un raport anual de activitate, care include bugetul anual, date privind	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.2. Punctul 7 se completează cu litera a¹⁾ cu următorul cuprins: „a¹⁾ aprobă, după consultarea membrilor Consiliului, programul de dezvoltare strategică;”;	Compatibil	Legea 121/2012 Art. 12 Atribuțiile Consiliului [...] (2) La începutul fiecărui an, pînă la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții: a) conduce și organizează activitatea Consiliului;

personalul și informații financiare; și (c) publică, cel puțin la fiecare patru ani, unul sau mai multe rapoarte care conțin recomandări privind situația egalității de tratament și a discriminării, inclusiv eventualele probleme structurale identificate în statul membru respectiv.	2.11. La punctul 28, al doilea enunț va avea următorul cuprins: „Raportul conține informații privind activitatea Consiliului în anul precedent, inclusiv recomandările Consiliului privind eventualele probleme structurale identificate, bugetul anual și alte informații financiare, precum și date referitoare la personal.”.	b) reprezintă Consiliul în relațiile cu alte autorități și instituții publice, cu persoane fizice sau juridice; c) stabilește, după consultarea membrilor Consiliului, data și ora desfășurării ședințelor de deliberare și le prezidează; d) semnează actele Consiliului; d¹) poate delega secretarului general exercitarea atribuțiilor sale, cu excepția celor menționate la lit. e) și g); d²) aprobă reglementări privind procedurile interne de realizare a atribuțiilor Consiliului; d³) dispune, prin rezoluție, documentarea modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor; e) numește în funcție funcționarii publici ai aparatului administrativ al Consiliului, modifică, suspendă și încetează, în condițiile legii, raporturile de serviciu ale acestora, angajează, pe bază de contract, personalul tehnic, modifică, suspendă și încetează raporturile de muncă ale acestuia; f) aplică, în condițiile legii, sancțiuni disciplinare și stimulează funcționarii publici și personalul contractual din cadrul aparatului administrativ al Consiliului; g) aprobă obligațiile funcționale ale personalului aparatului administrativ al Consiliului; g¹) organizează și implementează sistemul de control intern managerial și poartă răspundere managerială pentru administrarea bugetului și a patrimoniului public aflat în gestiune;
--	---	--

			h) prezintă în plenul Parlamentului raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigură publicarea acestuia pe pagina web a Consiliului; Pct. 25¹. Din perspectiva standardelor privind nediscriminarea, Consiliul: d) elaborează studii și rapoarte tematice și generale. Pct. 26. În studiile efectuate, Consiliul analizează, după caz, experiența și practica altor state, jurisprudența instanțelor judecătorești naționale și internaționale, practicile proprii și cele ale altor subiecți cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, prezintă, după caz, date statistice. Pct. 27. Rapoartele tematice au ca obiect orice criteriu de discriminare raportat la orice sferă a vieții: politică, economică, socială, culturală. Consiliul prezintă public rapoartele tematice privind fenomenul discriminării. Acestea se publică pe pagina web oficială a Consiliului și se transmit pentru informare și examinare autorităților publice. Pct. 28. Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării se prezintă Parlamentului anual, până la data de 15 martie. Raportul conține și informații privind activitatea Consiliului în anul precedent. Pct. 29. În termen de cel mult 3 luni de la data prezentării, raportul general este audiat în plenul Parlamentului. În urma audierii, Parlamentul adoptă o hotărâre.
--	--	--	--

			30. Studiile și rapoartele Consiliului se publică pe pagina web a Consiliului.
Articolul 18 Monitorizare și raportare (1) Până la 19 iunie 2026, Comisia stabilește, prin intermediul unui act de punere în aplicare, o listă de indicatori comuni privind funcționarea organismelor de promovare a egalității desemnate în temeiul prezentei directive. Atunci când stabilește indicatorii, Comisia poate solicita consiliere din partea Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, a Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și a rețelelor organismelor de promovare a egalității la nivelul Uniunii. Indicatorii se referă la resursele umane, tehnice și financiare, funcționarea independentă, accesibilitatea și eficacitatea organismelor de promovare a egalității, precum și la evoluția mandatului lor, la competențele		Prevederi UE neaplicabile	

sau la structura acestora, asigurând comparabilitatea, obiectivitatea și fiabilitatea datelor colectate la nivel național. Indicatorii nu sunt utilizați în scopul ierarhizării sau al emiterii de recomandări specifice adresate unui anumit stat membru. Actul de punere în aplicare se adoptă în conformitate cu procedura de examinare menționată la articolul 22 alineatul (2). (2) Până la 19 iunie 2031 și, ulterior, la fiecare cinci ani, statele membre furnizează Comisiei toate informațiile relevante privind aplicarea prezentei directive. Aceste informații includ cel puțin date privind funcționarea organismelor de promovare a egalității și iau în considerare rapoartele întocmite de organisme de promovare a egalității în temeiul articolului 17 literele (b) și (c). (3) Comisia elaborează un raport privind aplicarea și efectele practice ale prezentei directive, pe			
--	--	--	--

baza informațiilor menționate la alineatul (2) și a datelor relevante suplimentare colectate la nivel național și la nivelul Uniunii, în special de la organismele de promovare a egalității, de la rețele ale organismelor de promovare a egalității la nivelul Uniunii, cum ar fi Equinet, de la organizații ale societății civile sau de la alte părți interesate, de către Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și de către Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Raportul abordează funcționarea independentă și eficacitatea organismelor de promovare a egalității din statele membre pe baza indicatorilor stabiliți în temeiul alineatului (1).			
Articolul 19 Dialogul privind funcționarea organismelor de promovare a egalității (1) În contextul exercițiului de monitorizare și raportare prevăzut la articolul 18 și pentru a		Prevederi UE neaplicabile	

consolida dialogul dintre instituțiile Uniunii și a asigura o mai mare transparență, Parlamentul European poate invita anual Comisia să discute aspectele menționate la articolul respectiv referitoare la funcționarea organismelor de promovare a egalității desemnate în temeiul prezentei directive. (2) Parlamentul European își poate exprima punctul de vedere privind aspectele menționate la articolul 18 în cadrul unor rezoluții. (3) Comisia ia în considerare, după caz, toate elementele care decurg din punctele de vedere exprimate în cadrul dialogului care are loc în temeiul prezentului articol, inclusiv toate rezoluțiile Parlamentului European în ceea ce privește aspectele menționate la articolul 18, inclusiv atunci când examinează aplicarea prezentei directive.			
Articolul 20 Cerințe minime		Prevederi UE opționale	

(1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile decât cerințele minime prevăzute în prezenta directivă. (2) Transpunerea prezentei directive nu poate, în niciun caz, să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate prin Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE.			
Articolul 21 Prelucrarea datelor cu caracter personal (1) Statele membre se asigură că organisme de promovare a egalității pot colecta și prelucra date cu caracter personal numai în cazul în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea unei sarcini în temeiul prezentei directive. (2) Statele membre se asigură că, atunci când organisme de	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.5. Punctul 18 va avea următorul cuprins: „18. Consiliul exercită atribuțiile care îi sînt date în competență prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea	Compatibil	Legea nr. 121/2012: Articolul 15. Examinarea plîngerii [...] (7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectînd confidențialitatea datelor cu caracter personal. Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării [...] (3) Răspîndirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu

promovare a egalității prelucreează categoriile speciale de date cu caracter personal menționate la articolul 9 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2016/679, sunt prevăzute măsuri adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanei vizate.	egalității și prin prezentul regulament și poate colecta și prelucra date cu caracter personal numai în măsura în care această prelucrare este necesară pentru exercitarea acestor atribuții. În cazul prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, Consiliul asigură aplicarea unor măsuri adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanelor vizate în conformitate cu Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal.”.		respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 10. Audierile organizate de Consiliu sunt publice și se desfășoară cu participarea a cel puțin doi membri ai Consiliului. Audierile sunt prezidate de membrul raportor. Pot avea loc audieri în ședință închisă 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 sau care atentează la ordinea publică. La cererea părților sau din oficiu, audierile se pot desfășura prin intermediul mijloacelor de comunicare la distanță. Audierile se pot înregistra audio și/sau video. Pct. 17. Membrul Consiliului este obligat: f) să păstreze confidențialitatea datelor care i-au devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal. Pct. 53. Plîngerile sînt examinate cu respectarea următoarelor principii: f) protecție a datelor cu caracter personal;
Articolul 22 Procedura comitetului		Prevederi UE neaplicabile	

(1) Comisia este asistată de un comitet. Respectivul comitet reprezintă un comitet în înțelesul Regulamentului (UE) nr. 182/2011. (2) În cazul în care se face trimitere la prezentul alineat, se aplică articolul 5 din Regulamentul (UE) nr. 182/2011.			
Articolul 23 Modificarea Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE Capitolul III din Directiva 2000/43/CE și capitolul III din Directiva 2004/113/CE se elimină. Trimiterile la organismele de promovare a egalității de tratament menționate în capitolele respective se interpretează ca trimiteri la organismele de promovare a egalității menționate la articolul 2 alineatul (1) din prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 24 Transpunere (1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor	Prezenta lege transpune: - Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității conține clauza de armonizare cu privire la următoarele acte UE: Directiva 2000/43/CE; Directiva 2000/78/CE și Directiva 2004/113/CE.

administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 19 iunie 2026. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. Atunci când statele membre adoptă dispozițiile respective, acestea cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri. (2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.	egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, CELEX: 32024L1499, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L, 2024/1499, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499; - Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de		Prin proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) se asigură alinierea la următoarele acte UE: Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, fapt ce impune modificarea clauzei de armonizare atât a Legii 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, cât și a Legii 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate.
--	---	--	--

	modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L, 2024/1500, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500; - parțial Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, CELEX: 32000L0043, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, nr. L180 din 19 iulie 2000 ediție specială, CELEX: 32000L0043.		
Articolul 25 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene. Articolul 23 se aplică de la 19 iunie 2026.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 26 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene Seria L, din 29 mai 2024, nr. CELEX: 32024L1500			
2	Titlul proiectului de act normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative <i>(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității)</i>			
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Justiției, Aneta DOVBENCO, consultant principal, Direcția elaborare acte normative			
5	Data întocmirii/actualizării 4 martie 2026			
Actul Uniunii Europene 6		Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
Articolul 1 Scop, obiect și domeniu de aplicare (1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime pentru funcționarea organismelor de promovare a egalității, cu scopul de a îmbunătăți eficacitatea acestora și de a le garanta independența, consolidând aplicarea principiului egalității de			Prevederi UE neaplicabile	

tratament, astfel cum rezultă din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. (2) Obligațiile impuse statelor membre și atribuțiile încredințate organismelor de promovare a egalității în temeiul prezentei directive privesc drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. (3) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor mai specifice ale Directivei (UE) 2023/970.			
Articolul 2 Desemnarea organismelor de promovare a egalității (1) Statele membre desemnează unul sau mai multe organisme (denumite în continuare „organisme de promovare a egalității”) care să exercite competențele prevăzute în prezenta directivă. (2) Prezenta directivă nu aduce atingere competenței inspectoratelor de muncă sau a altor organisme de aplicare a legii și nici drepturilor și prerogativelor partenerilor sociali în conformitate cu dreptul intern și		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 10. Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt: a) Consiliul pentru egalitate; b) autoritățile publice; c) instanțele judecătorești. Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice

cu practicile naționale, inclusiv în ceea ce privește contractele colective de muncă și reprezentarea și apărarea în cadrul procedurilor judiciare.			autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; i) examinează plîngerile privind discriminarea;
--	--	--	---

			j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile; n) exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate. (2) La începutul fiecărui an, pînă la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului.
Articolul 3 Independență (1) Statele membre iau măsuri pentru a se asigura că organismele de promovare a egalității sunt independente și nu sunt supuse niciunei influențe externe și că acestea nu solicită sau nu acceptă instrucțiuni din partea guvernului sau a vreunei alte entități publice sau private atunci când își îndeplinesc sarcinile și își exercită	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.4. Se completează cu punctele 17¹ și 17² cu următorul cuprins: „(17¹) Dacă se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 49	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și 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

competențele. În concordanță cu obiectivele prezentei directive și în limitele cadrului juridic aplicabil, organismele de promovare a egalității sunt în măsură să își gestioneze propriile resurse financiare și de altă natură și să adopte propriile decizii în ceea ce privește structura lor internă, responsabilitatea, personalul și aspectele organizatorice. (2) Statele membre prevăd proceduri transparente privind selectarea, numirea, revocarea și potențialele conflicte de interese ale membrilor personalului organismelor de promovare a egalității care ocupă funcții de decizie sau de conducere și, după caz, ale membrilor consiliului de conducere pentru a le garanta competența și independența. (3) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității stabilesc o structură internă care garantează exercitarea independentă și, după caz, imparțială a competențelor lor. (4) Statele membre se asigură că structura internă a organismelor	și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018, membrul Consiliului este obligat să informeze imediat Consiliul, prin depunerea unei declarații de abținere, precum și să înceteze participarea la examinarea plîngerii. (17²) Părțile pot solicita, în scris, recuzarea oricărui membru al Consiliului, în cazul existenței circumstanțelor prevăzute de art. 49 și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018. Cererea de recuzare se examinează de Consiliu fără participarea persoanei vizate și se soluționează prin decizie motivată. Recuzarea tuturor membrilor Consiliului este interzisă.”. 2.15. Punctul 49 va avea următorul cuprins: „49. În cazul depunerii declarației de abținere de către membrul raportor sau admiterii cererii de recuzare a acestuia în legătură cu existența unui conflict de interese sau altor împrejurări ce împiedică examinarea imparțială a plîngerii, președintele Consiliului dispune redistribuirea plîngerii	față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. (1¹) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile stabilite de legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale. (2) Consiliul este un organ colegial constituit din 5 membri, care nu au apartenență politică, sînt numiți de Parlament pe o perioadă de 5 ani, 3 dintre membri fiind reprezentanți ai societății civile. Cel puțin 3 dintre membrii Consiliului trebuie să fie specialiști licențiați în drept. Membrul Consiliului își exercită funcția până la numirea unui nou membru. (3) În componența Consiliului poate fi numită orice persoană, cetățean al Republicii Moldova, care: a) are studii superioare; b) dispune de o reputație ireproșabilă și manifestă o atitudine tolerantă față de grupurile minoritare; c) este persoană cu activitate recunoscută în domeniul apărării drepturilor omului de cel puțin 5 ani; d) nu are în ultimii 5 ani, în cazierul privind integritatea profesională, înscrisuri cu privire la rezultatul negativ al testului de integritate profesională pentru încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale. e) nu are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate. (4) Președintele Consiliului anunță Parlamentul cu privire la expirarea mandatului membrilor Consiliului cu
---	--	--

cu mandat multiplu garantează exercitarea efectivă a mandatului privind promovarea egalității.	unui alt membru raportor, conform pct. 47.”;	cel puțin 3 luni înainte de expirare. Pentru desemnarea candidaților în Consiliu, Parlamentul instituie o comisie specială formată din membri ai Comisiei drepturile omului și relații interetnice și Comisiei juridice, numiri și imunități, care organizează un concurs public. Concursul se organizează cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor desemnați anterior. (5) Informația despre organizarea și desfășurarea concursului, cerințele față de candidați, actele necesare ce trebuie prezentate se plasează pe pagina web a Parlamentului cu 30 de zile înainte de data desfășurării concursului. (6) Procedura de organizare și desfășurare a concursului se bazează pe următoarele principii: a) competiție deschisă și transparentă, prin asigurarea accesului liber al oricărei persoane care întrunește condițiile necesare; b) tratament egal, prin aplicarea nediscriminatorie a unor criterii de selectare obiective și clar definite, astfel încât toate persoanele să aibă șanse egale; c) diversitate, prin asigurarea echilibrului de gen și reprezentării grupurilor etnice și minoritare din societate. (7) Curriculum vitae ale candidaților care doresc să participe la concurs se plasează pe pagina web a Parlamentului pentru consultarea publicului. (8) Candidații sînt audiați de comisia specială instituită, care întocmește avize argumentate referitoare la fiecare candidat selectat, pe care ulterior le prezintă în plenul Parlamentului. Candidații sînt numiți în funcție cu votul majorității deputaților aleși.
---	---	---

			(8¹) Membrii Consiliului nu pot fi persecutați sau trași la răspundere juridică pentru opiniile exprimate și atribuțiile pe care le exercită conform legii. (9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie, a revocării sau în caz de deces. Un membru al Consiliului poate fi revocat din funcție de organul care l-a numit în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Noul membru al Consiliului își exercită funcția până la expirarea mandatului membrului revocat, demisionat sau decedat. (10) Calitatea de membru al Consiliului este suspendată de organul care l-a numit în cazul înaintării învinuirii de comitere a unei infracțiuni în exercițiul activității sau pentru comiterea unei infracțiuni pe orice motiv bazat pe o formă de discriminare. (11) Președintele Consiliului este ales cu majoritatea voturilor din numărul total al membrilor acestuia. Președintele Consiliului activează permanent. Ceilalți membri ai Consiliului sînt convocați de președinte în ședințe. (12) Membrii Consiliului care nu activează permanent primesc o indemnizație de 10 la sută din salariul mediu pe economie pentru fiecare ședință. (13) În activitatea sa Consiliul este asistat de un aparat administrativ. (13¹) În activitatea sa, președintele Consiliului poate fi asistat de personal încadrat în propriul cabinet, conform
--	--	--	--

			prevederilor Legii nr.80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică. (14) Regulamentul de activitate al Consiliului se aprobă de Parlament. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 1. Consiliul pentru egalitate (denumit în continuare Consiliu) este o autoritate bugetară autonomă, dispune de șampilă și de antet cu imaginea Stemei de Stat a Republicii Moldova. Sediul Consiliului este situat în municipiul Chișinău. Pct. 7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții: d²) aprobă reglementări privind procedurile interne de realizare a atribuțiilor Consiliului; g) aprobă obligațiile funcționale ale personalului aparatului administrativ al Consiliului; g¹) organizează și implementează sistemul de control intern managerial și poartă răspundere managerială pentru administrarea bugetului și a patrimoniului public aflat în gestiune; Pct. 17. Membrul Consiliului este obligat: e) să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plîngerii; Pct. 20. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de alte autorități publice, persoane fizice sau juridice. Pct. 49. În caz de conflict de interese sau din alte motive care împiedică soluționarea plîngerii de către
--	--	--	---

			membrul raportor desemnat, acesta informează președintele Consiliului în termen de 3 zile de la primirea plîngerii, prezentînd în scris motivele sale. În acest caz, plîngerea se repartizează conform pct.47. Capitolul V. Aparatul administrativ Pct. 67. Aparatul administrativ al Consiliului este condus de secretarul general, care este responsabil de activitatea organizatorică și administrativă a Consiliului. Aparatul administrativ al Consiliului este compus din funcționari publici și personal tehnic. Personalul aparatului administrativ dispune de legitimații de serviciu. Statul de personal și schema de încadrare ale Consiliului se aprobă de președintele Consiliului. Pct. 68. Regulamentul aparatului administrativ al Consiliului și structura acestuia se aprobă de Consiliu. Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 49. Persoanele care nu au dreptul să acționeze în procedura administrativă (1) Într-o procedură administrativă, pentru o autoritate publică nu au dreptul să acționeze persoanele care: a) înseși au statut de participant la procedura administrativă; b) sînt membri de familie ai unui participant; c) în virtutea legii sau în baza procurii/împuternicirii în baza semnăturii electronice, reprezintă în general sau în această procedură administrativă un participant; d) sînt membri de familie ai reprezentantului unui participant în această procedură administrativă; e) desfășoară activitate remunerată la un participant al procedurii administrative sau activează la el în calitate de
--	--	--	---

			membru al consiliului de conducere, al consiliului de supraveghere sau al unui alt organ de acest gen. Această prevedere nu se aplică persoanelor angajate la o instituție de drept public participantă la procedura administrativă; f) în chestiunea respectivă au întocmit o expertiză sau au acționat în mod similar în afara calității lor funcționale/de serviciu. (2) Persoana care, prin activitate sau decizie, poate avea nemijlocit avantaje sau dezavantaje este asimilată participantului. Această prevedere nu se aplică dacă avantajul sau dezavantajul se bazează doar pe faptul că cineva face parte dintr-un grup de populație sau grup profesional ale cărui interese comune sînt atinse de chestiunea în cauză. (3) Membru de familie în sensul alin. (1) lit. b) și d) sînt: a) logodnicul/logodnica; b) soțul/soția; c) ruda sau afinul pe linie dreaptă sau colaterală până la gradul IV inclusiv; d) persoanele care printr-un raport de îngrijire creat pe o durată mai îndelungată sînt legate unele de altele ca părinți cu copilul (părinți educatori și copil îngrijit). (4) Persoanele indicate la alin. (3) se consideră membri de familie și atunci când căsătoria pe care se întemeia relația sau comunitatea domestică nu mai există dacă persoanele sînt legate în continuare între ele ca soț și soție sau ca părinți și copil. Articolul 50. Suspiciuni de părtinire (1) Pentru o autoritate publică într-o procedură administrativă nu pot acționa, de asemenea, persoanele
--	--	--	--

			în privința cărora există un motiv de justificare a neîncrederii față de o exercitare imparțială a funcției. (2) Motivul indicat la alin. (1) poate exista, în special, atunci când persoana care acționează pentru autoritatea publică: a) întreține relații personale strânse cu un participant la procedura administrativă ori cu reprezentantul legal sau împuternicit al acestuia; b) și-a expus părerea în public în mod depreciativ sau într-un alt mod ce poate fi contestat în privința unui participant la această procedură; c) și-a expus părerea în public cu privire la finalitatea procedurii sau la aprecierea probelor până la încheierea procedurii; d) are un interes economic sau personal față de rezultatul procedurii administrative. Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale: Articolul 12. Categoriile conflictelor de interese și modul de declarare a acestora (1) Subiectul declarării se poate afla în conflicte de interese ce pot fi împărțite în următoarele categorii: a) conflict de interese potențial; b) conflict de interese real; c) conflict de interese consumat. (3) Conflictul de interese real apare în cazul în care subiectul declarării este chemat să rezolve o cerere/un demers, să emită un act administrativ, să încheie direct sau prin intermediul unei persoane terțe un act juridic, să ia o decizie sau să participe la luarea unei decizii în care
--	--	--	--

			are interese personale sau care vizează persoane ce îi sînt apropiate, persoanele fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial și care influențează sau pot influența exercitarea imparțială și obiectivă a mandatului, a funcției publice sau de demnitate publică. (5¹) În cazul în care un membru al organului colegial se află în conflict de interese real, prevederile art. 12 alin. (4) și (5) și ale art. 14 nu se aplică. Subiectul declarării informează organul colegial despre natura conflictului de interese și nu participă la luarea deciziei.
Articolul 4 Resurse În conformitate cu procedurile bugetare naționale, statele membre se asigură că fiecare organism de promovare a egalității dispune de resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru a-și îndeplini toate sarcinile și pentru a-și exercita toate competențele în mod eficace, cu privire la criteriile și în domeniile prevăzute de Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, inclusiv în cazul în care organismele de promovare a egalității fac parte dintre organismele cu mandat multiplu.	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 8. La articolul 11, alineatul (1¹) se abrogă; 9. Se completează cu art. 11¹ cu următorul cuprins: „Articolul 11¹. Asigurarea financiară a Consiliului (1) Activitatea Consiliului este finanțată de la bugetul de stat conform necesităților Consiliului. (2) Consiliul dispune de buget propriu care este administrat în mod independent, în conformitate cu prevederile legale.	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1¹) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile stabilite de legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale. (13¹) În activitatea sa, președintele Consiliului poate fi asistat de personal încadrat în propriul cabinet, conform prevederilor Legii nr.80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică. Articolul 22. Finanțarea (1) Autoritățile publice abilitate cu implementarea prezentei legi sînt finanțate din contul și în limitele mijloacelor financiare aprobate anual în bugetul de stat și în bugetele unităților administrativ-teritoriale.

	(3) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile prevăzute de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014. (4) Consiliul are dreptul de a se adresa Parlamentului în cazul în care resursele umane, tehnice și financiare oferite sunt insuficiente pentru îndeplinirea atribuțiilor. (5) Controlul asupra modului de administrare și gestionare a resurselor financiare publice este efectuat de către Curtea de Conturi.” 18. La articolul 22, titlul se completează cu cuvintele „activităților de prevenire și combatere a discriminării”. Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:	(2) Activitățile de prevenire și combatere a discriminării pot fi finanțate și din alte surse neinterzise de lege. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate: Art.1. – Se aprobă: b) personalul-limită al aparatului administrativ al Consiliului pentru egalitate în număr de 33 de unități. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 3¹. Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează conform principiilor, regulilor și procedurilor prevăzute de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr.181/2014. Pct. 67. Aparatul administrativ al Consiliului este condus de secretarul general, care este responsabil de activitatea organizatorică și administrativă a Consiliului. Aparatul administrativ al Consiliului este compus din funcționari publici și personal tehnic. Personalul aparatului administrativ dispune de legitimații de serviciu. Statul de personal și schema de încadrare ale Consiliului se aprobă de președintele Consiliului.
--	---	--

	6. La articolul 1 litera b), textul „33 de unități” se substituie cu textul „36 de unități”. 7. În anexă: 2.1. Punctul 3¹ se abrogă;		
Articolul 5 Sensibilizare, prevenire și promovare (1) Statele membre adoptă măsuri adecvate, cum ar fi strategii, pentru a sensibiliza populația generală, pe întreg teritoriul lor, acordând o atenție deosebită persoanelor și grupurilor expuse riscului de discriminare, cu privire la drepturile prevăzute în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, precum și cu privire la existența organismelor de promovare a egalității și a serviciilor pe care le oferă acestea.	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.6. Punctul 21: la litera b) după cuvintele „acte normative” se completează cu cuvintele „sau a documentelor de politici”; se completează cu litera c) cu următorul cuprins: „c) participă la elaborarea și implementarea documentelor de politici în domeniul drepturilor omului, al asigurării egalității și combaterii discriminării.”. 2.8. Titlul Secțiunii a doua va avea următorul cuprins:	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Secțiunea 1

	„Secțiunea a 2-a Promovarea egalității, informarea societății privind fenomenul discriminării și monitorizarea respectării standardelor de nediscriminare” 2.9. Punctul 25: dispoziția va avea următorul cuprins: „25. Pentru prevenirea discriminării, promovarea egalității și sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul:” la litera b), cuvintele „prin intermediul mass-mediei” se exclud; se completează cu literele f) – i) cu următorul cuprins: „f) desfășoară activități de promovare a măsurilor pozitive și a integrării egalității de gen în activitatea persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat; g) asigură formare, instruire, consiliere și sprijin relevant	Perfecționarea legislației și schimbarea practicilor în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității Pct. 21. În scopul perfecționării legislației și al schimbării practicilor în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, Consiliul: a) analizează corespunderea legislației cu standardele privind nediscriminarea și înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; b) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Secțiunea a 2-a Sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării. Monitorizarea modului de implementare a legislației din perspectiva standardelor privind nediscriminarea Pct. 25. Pentru sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul: a) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice, inclusiv prin organizarea de campanii de conștientizare a problematicii discriminării și a consecințelor acesteia în toate domeniile de aplicare a legislației, precum și prin
--	---	--

	persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat; h) se implică în dezbateri publice, comunică cu părțile interesate, inclusiv cu partenerii sociali și promovează schimbul de bune practici; i) desfășoară alte activități corespunzătoare.”.	participarea la emisiuni radio și televizate, pentru asigurarea promovării toleranței zero față de discriminare; b) mediatizează cazurile de discriminare examinate de Consiliu prin intermediul mass-mediei; c) asigură informarea societății despre subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, precum și despre modul de realizare a restabilirii dreptului încălcat prin discriminare; d) contribuie la consolidarea educației populației în domeniul nediscriminării și asigurarea egalității prin procese educaționale formale și nonformale. Pct. 25¹. Din perspectiva standardelor privind nediscriminarea, Consiliul: b) acordă suport metodologic persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat în procesul de implementare a legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; Pct. 31. În scopul cooperării cu societatea civilă și cu alte instituții naționale sau internaționale, Consiliul: a) elaborează și implementează proiecte comune cu sindicatele, asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și cu alte organizații necomerciale interesate de prevenirea și combaterea discriminării; b) conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și cu instituții similare din alte state;
--	---	---

			c) cooperează cu alte instituții naționale sau internaționale în vederea schimbului de experiență și a implementării bunelor practici în domeniul nediscriminării și asigurării egalității în drepturi; d) organizează, cu participarea societății civile, și participă la conferințe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfășurate în țară sau peste hotare. Pct. 31¹. În scopul acordării asistenței științifico-analitice și de altă natură, pe lângă Consiliu poate fi creat un consiliu consultativ format din reprezentanți ai societății civile, ai mediului academic și experți independenți. Componenta consiliului consultativ și modul de funcționare al acestuia se stabilesc într-un regulament aprobat de Consiliu.
(2) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității sunt abilitate să desfășoare activități de prevenire a discriminării și de promovare a egalității de tratament, astfel cum rezultă din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. Astfel de activități pot include, printre altele, promovarea măsurilor de acțiune pozitivă și a integrării egalității de gen în practicile	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 3. Articolul 2: după noțiunea „discriminare prelungită”, se completează cu noțiunea „discriminare intersecțională” cu următorul cuprins:	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>discriminare</i> – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de

curente ale entităților publice și private, precum și furnizarea de formare, consiliere și sprijin relevante pentru acestea, implicarea în dezbateri publice, comunicarea cu părțile interesate relevante, inclusiv cu partenerii sociali, și promovarea schimbului de bune practici. În desfășurarea unor astfel de activități, organismele de promovare a egalității pot lua în considerare situații specifice de defavorizare care rezultă din discriminarea intersecțională, care este înțeleasă ca discriminare pe criterii de sex în combinație cu unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute de Directiva 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE sau 2004/113/CE.	„discriminare intersecțională - discriminare bazată pe o combinație a criteriilor protejate;” A se vedea modificările incluse în proiectul legii, la secțiunea de mai sus.	atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; <i>discriminare directă</i> – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; <i>discriminare indirectă</i> – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare; <i>discriminare prin asociere</i> – orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, reale sau presupuse, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținînd unei astfel de categorii de persoane; <i>discriminare continuă</i> – orice faptă de discriminare care se caracterizează prin săvârșirea neîntreruptă, în decursul unui timp nedeterminat, a acțiunii sau inacțiunii discriminatorii și care se consumă în momentul încetării acestora ori în momentul survenirii unor evenimente care împiedică această faptă;
---	---	--

			<i>discriminare prelungită</i> – orice faptă de discriminare caracterizată prin două sau mai multe acțiuni și/sau inacțiuni identice comise cu un singur scop, alcătuind un ansamblu; <i>segregare rasială</i> – orice acțiune sau inacțiune care conduce direct sau indirect la separarea ori diferențierea persoanelor pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională sau etnică; <i>hărțuire</i> – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; <i>instigare la discriminare</i> – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; <i>victimizare</i> – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plîngerii sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plîngerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; <i>măsuri pozitive</i> – acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități și care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate;
--	--	--	---

			<i>acomodare rezonabilă</i> – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți; <i>plângere</i> – astfel cum este definită în Legea nr.298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate. Articolul 4. Formele grave ale discriminării Formele grave ale discriminării sînt: d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii; Codul Penal nr. 985/2002: Articolul 176. Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor (2) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu: d) săvârșită în baza a două sau mai multe criterii; se pedepsește cu amendă în mărime de la 750 la 950 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără)
--	--	--	--

			privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani.
(3) Statele membre și organismele de promovare a egalității iau în considerare instrumentele și formatele de comunicare adecvate pentru fiecare grup-țintă. Acestea se concentrează mai ales asupra grupurilor al căror acces la informații poate fi împiedicat, de exemplu din cauza statutului lor economic precar sau pe criterii de vârstă, dizabilitate, nivel de competențe scris-citit, naționalitate sau statut de rezident sau din cauză că nu au acces la instrumente online.	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2. La articolul 1 alineatul (1), după cuvintele „cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen,” se substituie cu cuvintele „cetățenie, rezidență, limbă, nivel de alfabetizare, religie sau convingeri, vârstă, sex sau caracteristici sexuale, gen, identitate de gen sau expresie de gen,” Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.

	2.3. Punctul 14 se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins: „c¹) utilizează mijloace de comunicare adaptate nevoilor diferitelor grupuri, asigurând caracterul accesibil și adecvat al comunicării;”;		
Articolul 6 Asistența acordată victimelor (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității sunt în măsură să ofere asistență victimelor, astfel cum se prevede la alineatele (2)-(4). În sensul prezentei directive, „victime” înseamnă toate persoanele, indiferent, de exemplu, de statutul lor socioeconomic, de opiniile lor politice, de vârstă, de sănătate, de naționalitate, de statutul de rezident, de limbă, de culoare, de nivelul de competențe scris-citit, de gen, de identitate de gen, de exprimare a genului sau de caracteristici sexuale, care	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 10. La articolul 12 alineatul (1): se completează cu litera f¹) cu următorul cuprins: „f¹) acordă asistență victimelor, prin punerea la dispoziție a tuturor informațiilor individualizate și a orientărilor adaptate situației fiecărei persoane;” 11. Se completează cu articolul 12¹ cu următorul cuprins: „Articolul 12¹. Asistența informațională acordată	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Articolul 14. Restituirea plângerii

consideră că s-au confruntat cu discriminarea în sensul articolului 4 din Directiva 2006/54/CE sau al articolului 4 din Directiva 2010/41/UE. (2) Organismele de promovare a egalității sunt în măsură să primească plângeri privind discriminarea. (3) Organismele de promovare a egalității acordă asistență victimelor, oferindu-le, inițial, informații referitoare la următoarele: (a) cadrul juridic, inclusiv consiliere adaptată situației lor specifice; (b) serviciile pe care le oferă și la aspectele procedurale conexe; (c) căile de atac disponibile, inclusiv la posibilitatea de a introduce o acțiune în justiție; (d) normele de confidențialitate aplicabile și protecția datelor cu caracter personal; și (e) posibilitățile de a beneficia de sprijin relevant, psihologic sau	persoanelor care se consideră victime ale discriminării (9) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul de a se adresa Consiliului, verbal sau în scris, pentru a solicita informații privind exercitarea drepturilor sale, anterior depunerii plângerii privind faptele de discriminare. (10) Consiliul oferă, la solicitare, informații generale, adaptate situației specifice a persoanei, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. (11) Informațiile furnizate potrivit alin. (2) pot viza, în special: k) cadrul juridic aplicabil în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, relevant pentru situația persoanei care se consideră victimă a discriminării; l) atribuțiile Consiliului și alte aspecte procedurale privind examinarea plângerilor de către acesta; m) căile de atac disponibile, inclusiv, posibilitatea înaintării unei acțiuni în instanța de judecată; n) normele de confidențialitate aplicabile și	(1) Consiliul restituie plângerea dacă aceasta: a) nu conține datele de identificare ale persoanei care a depus-o; b) a fost depusă în interesul altei persoane fără acordul acesteia; c) nu permite identificarea persoanei care se presupune că a comis fapta de discriminare; d) este o plângere repetată care are aceleași părți, același obiect și aceleași temeiuri și nu conține informații și dovezi noi. (2) Restituirea plângerii în temeiurile stabilite la alin.(1) lit.a)–c) nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plângeri după înlăturarea omisiunilor. Articolul 14¹. Inadmisibilitatea plângerii (1) Consiliul declară plângerea inadmisibilă dacă aceasta: a) nu conține fapte care permit stabilirea prezumției existenței unui fapt de discriminare; b) este depusă cu încălcarea termenului de prescripție; c) nu este de competența Consiliului; d) are un obiect nefondat prin raportare la domeniul de aplicare a prezentei legi. (2) Dacă examinarea plângerii ține de competența altei autorități, Consiliul acționează conform art. 74 din Codul administrativ nr. 116/2018. Articolul 15. Examinarea plângerii (1) Plângerea se examinează în termen de 90 de zile, iar în cazul în care aceasta se referă la un volum complex de informații ori sunt necesare consultări suplimentare,
--	---	---

de altă natură, din partea altor organisme sau organizații. (4) Organismele de promovare a egalității informează autorii plângerilor, într-un termen rezonabil, dacă plângerea va fi clasată sau dacă există temei pentru a-i da curs.	protecția datelor cu caracter personal; o) posibilitățile de a beneficia de sprijin psihologic sau de altă natură, din partea altor autorități, instituții sau organizații specializate. (12) Informațiile furnizate în conformitate cu prezentul articol nu aduc atingere dreptului persoanei de a depune o plângere la Consiliu și nu constituie o condiție prealabilă obligatorie.”. 12. La articolul 13, alineatul (4) se completează cu textul „, fapt despre care persoana care a depus plângerea este informată în termen rezonabil.”. 13. Articolul 14 se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins: „(2¹) Plângerea și actele anexate la aceasta se restituie în termen rezonabil.”.	examinarea poate fi prelungită cu cel mult 60 de zile, cu informarea părților. La examinarea plângerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la orice persoană în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 14. Aparatul administrativ al Consiliului exercită următoarele atribuții: c) comunică membrilor Consiliului, petiționarului, reclamatului, persoanei interesate, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte, data, ora, locul ședinței Consiliului și publică informația respectivă pe pagina web a Consiliului; d) remite copia de pe plângere și materialele care o însoțesc membrilor Consiliului și reclamatului cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data examinării acesteia; e) asigură accesul petiționarului, reclamatului, persoanei interesate la toate materialele referitoare la caz; f) expediază petiționarului, reclamatului, persoanei interesate, în termen de 15 zile de la adoptare, decizia Consiliului; g) exercită, la indicația președintelui, și alte atribuții ce țin de activitatea Consiliului. Pct. 17. Membrul Consiliului este obligat:
--	--	---

	14. Articolul 14¹ se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Consiliul informează, în termen rezonabil, persoana care a depus plângerea cu privire la despre inadmisibilitatea acesteia sau la existența temeiului pentru a-i da curs.”. Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.13. La punctul 45, propoziția „Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare” se completează cu textul „, fapt despre care părțile sunt informate”;	c) să primească în audiență persoanele care se consideră victime ale discriminării; Pct. 37. Plângerea întocmită în conformitate cu prevederile art. 13 alin. (2) din Legea cu privire la asigurarea egalității poate fi depusă prin orice mijloc legal (poștă, fax, e-mail sau alt mijloc electronic) sau expusă verbal în cadrul audienței. În cazul sesizărilor verbale se întocmește o notă care conține elementele plîngerii. Pct. 38. Plângerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plângerea se depune personal ori prin reprezentant. Pct. 40. Plîngerile adresate Consiliului și notele de autosesizare se înregistrează în ordinea primirii, aplicîndu-se numărul și data de înregistrare. Plîngerile primite în timpul audienței se înregistrează în aceeași ordine. Pct. 44. Pînă la începerea audierilor, petiționarul sau persoana interesată care a depus plîngerea poate solicita completarea acesteia cu noi date. Pct. 45. Petiționarul care a depus plîngerea poate oricând să o retragă. Solicitarea privind retragerea plîngerii se formulează în scris, printr-o cerere, sau se expune verbal în cadrul audierilor, acest fapt consemnându-se în procesul-verbal al audierilor. Retragerea plîngerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare. În cazul în care plîngerea vizează o problemă cu impact asupra unui grup de
--	--	--

			persoane sau a unei comunități, retragerea plângerii nu împiedică Consiliul să examineze cauza.
Articolul 7 Soluționarea alternativă a litigiilor Organismele de promovare a egalității trebuie să poată fi în măsură să le ofere părților posibilitatea de obține o soluționare alternativă a litigiului lor. Această procedură poate fi condusă chiar de organismul de promovare a egalității sau de o altă entitate competentă în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, caz în care organismul de promovare a egalității poate formula observații adresate entității respective. O astfel de soluționare alternativă a litigiilor poate lua diferite forme, cum ar fi medierea sau concilierea, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale. În absența unei hotărâri de soluționare a litigiului, părțile nu sunt	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 7. La articolul 5, litera b) va avea următorul cuprins: „b) soluționarea pe cale amiabilă a cauzelor privind discriminarea prin conciliere sau mediere;” 10. La articolul 12 alineatul (1): litera m) va avea următorul cuprins: „m) contribuie la soluționarea amiabilă a cauzelor privind faptele de discriminare prin următoarele modalități: - concilierea părților și facilitarea identificării unei soluții reciproc acceptabile – în cazul în care aceasta este realizată de un membru al Consiliului;	Compatibil	Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012: Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii; Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile; Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.

împiedicate să își exercite dreptul de a se constitui parte în cadrul procedurilor judiciare. Statele membre asigură că există un termen de prescripție suficient pentru a garanta că părțile într-un litigiu au acces la instanță, de exemplu prin suspendarea termenului de prescripție în perioada în care părțile se angajează într-o procedură de soluționare alternativă a litigiilor.	- formularea de observații generale – în cazul în care medierea este realizată de către un mediator;” Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.15. Secțiunea a 5-a se completează cu punctul 55¹ cu următorul cuprins: „55¹. În cadrul procedurii de soluționare amiabilă, atunci când aceasta este desfășurată de un mediator, Consiliul poate formula observații cu caracter consultativ. Observațiile Consiliului nu aduc atingere independenței procedurii de soluționare alternativă a litigiilor.”.	(4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu
---	---	---

			respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Articolul 20. Termenul de prescripție (1) Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță în baza prezentei legi este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 55. În procesul de examinare a plângerii, Consiliul propune părților soluționarea amiabilă, în mod confidențial, a conflictelor apărute prin săvârșirea faptelor discriminatorii. Acordul de conciliere are caracter obligatoriu pentru părți și are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii. Legea 137/2015 cu privire la mediere: Articolul 34. Suspendarea termenelor de prescripție pe durata medierii (1) Inițierea medierii în condițiile prezentei legi suspendă termenele de prescripție pentru părți pe durata desfășurării procesului de mediere, în condițiile art. 274 din Codul civil.
--	--	--	--

			(2) Dacă părțile nu încheie tranzacția, termenul de prescripție continuă să curgă de la data încetării medierii în condițiile art. 23.
Articolul 8 Anchetele (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității au competența de a desfășura o anchetă pentru a stabili dacă a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament prevăzut în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. (2) Statele membre prevăd un cadru pentru desfășurarea anchetelor care să le permită organismelor de promovare a egalității să constate faptele. În special, acest cadru le oferă organismelor de promovare a egalității drepturi efective de acces la informațiile și documentele necesare pentru a constata dacă a avut loc o discriminare. Cadrul prevede, de asemenea, mecanisme adecvate care să le permită organismelor de promovare a		Compatibil	Legea nr. 121/ 2012: Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: i) examinează plângerile privind discriminarea; j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (2) Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind

egalității să coopereze cu organismele publice relevante în acest scop. (3) De asemenea, statele membre pot încredința unui alt organism competent, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale, competențele menționate la alineatele (1) și (2). Atunci când un astfel de organism competent și-a finalizat ancheta, acesta furnizează organismului de promovare a egalității, la cererea acestuia, informații cu privire la rezultatele anchetei. (4) Statele membre pot prevedea că nicio anchetă în temeiul alineatului (1) de la prezentul articol și al articolului 9 nu este inițiată sau continuată atât timp cât o procedură judiciară având ca obiect același caz este în curs.		momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. (4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Articolul 15. Examinarea plângerii (2) La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația: a) să pună la dispoziția sa copiile actelor solicitate necesare pentru soluționarea plângerii; b) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise, în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii; c) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a examinării plângerii.
--	--	--

			(3) Toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plângerea urmează să fie puse la dispoziția Consiliului în termen de 10 zile. Neprezentarea nejustificată a informațiilor solicitate de Consiliu se sancționează conform legislației în vigoare și este interpretată de Consiliu în defavoarea persoanei care nu prezintă datele solicitate. (3¹) În procesul examinării plângerii sau al monitorizării modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii. Împiedicarea activității de documentare și monitorizare se sancționează conform legislației. (3²) În procesul examinării plângerii, la cererea părților implicate sau din oficiu, persoanele interesate pot depune opinii, potrivit domeniului de competență, privind faptele care formează obiectul plângerii. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 33. În calitate de agent constatatator, Consiliul remite instanței de judecată spre examinare în fond procesul-verbal cu privire la contravenție și materialele cauzei. Pct. 53³. Vizita de documentare se poate realiza: a) cu înștiințarea prealabilă a persoanei/persoanelor ce urmează a fi verificată/verificate;
--	--	--	---

			b) inopinat. Pct. 53⁴. Vizita de documentare se efectuează de cel puțin două persoane. La documentare pot participa și funcționarii din cadrul aparatului administrativ al Consiliului. Pct. 53⁵. La cererea persoanelor care efectuează documentarea, persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat au obligația, în condițiile legii: a) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise în legătură cu faptele care formează obiectul documentării; b) să elibereze copiile documentelor solicitate; c) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a documentării și să contribuie la clarificarea constatărilor. Pct. 53⁶. În termen de 5 zile de la data finalizării documentării se întocmește, în scris, raportul de documentare. Raportul este semnat de toți reprezentanții Consiliului care au participat la documentare și se depune la dosar. Raportul de documentare cuprinde etapele parcurse, acțiunile desfășurate, constatările la fața locului. Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 85. Investigații (2) În cadrul investigării stării de fapt participanții la procedura administrativă sînt obligați să colaboreze cu autoritatea publică și să indice asupra probelor și faptelor
--	--	--	--

			care le sînt cunoscute, să prezinte documentele pe care le deţin. (3) Autoritatea publică trebuie să stabilească din oficiu aspectele de fapt ale cazului care face obiectul procedurii, fără a se limita la dovezile şi afirmaţiile participanţilor. Pentru aceasta, autoritatea publică stabileşte scopul investigaţiilor necesare şi felul acestora. Cod contravenţional nr. 218/2008 art. 440 (6) La solicitarea unor alţi agenţi constataitori, angajatul cu statut special al Ministerului Afacerilor Interne este obligat să le acorde ajutor la constatarea contravenţiei.
Articolul 9 Avize şi decizii (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalităţii sunt competente să furnizeze şi să motiveze o evaluare a cazului, inclusiv stabilirea faptelor şi o concluzie motivată privind existenţa discriminării. Statele membre stabilesc dacă acest lucru trebuie realizat prin intermediul unor avize fără	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 15. Articolul 15: alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă, cu majoritatea voturilor membrilor săi, o decizie sau un aviz	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii: Articolul 15. Examinarea plîngerii (3¹) În procesul examinării plîngerii sau al monitorizării modului de executare a prescripţiilor/recomandărilor, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii. Împiedicarea activităţii de documentare şi monitorizare se sancţionează conform legislaţiei. (4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului poate include prescripţii şi/sau

caracter obligatoriu sau al unor decizii obligatorii. (2) Dacă este cazul, atât avizele fără caracter obligatoriu, cât și deciziile obligatorii includ măsuri specifice menite să remedieze orice încălcare constatată a principiului egalității de tratament și să prevină astfel de încălcări pe viitor. Statele membre instituie mecanisme adecvate pentru monitorizarea măsurilor adoptate în urma avizelor fără caracter obligatoriu, cum ar fi obligațiile de a furniza feedback, și pentru executarea deciziilor obligatorii. (3) Organismele de promovare a egalității publice cel puțin un rezumat al avizelor și deciziilor lor pe care le consideră a fi deosebit de relevante.	consultativ. Decizia Consiliului poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor. Avizul consultativ poate conține propuneri sau recomandări privind conformitatea proiectelor de acte normative sau a documentelor de politici cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității.”; la alineatul (7), cuvântul „Deciziile” se substituie cu cuvintele „Avizele și Deciziile”. Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.7. Punctul 23 se completează cu următorul enunț: „Consiliul este informat, în termen de 30 de zile, despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea	recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor. (6) Consiliul are dreptul să informeze opinia publică referitor la neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor, precum și referitor la ignorarea intenționată, neexecutarea recomandărilor emise și la alte forme de împiedicare a activității. (7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectând confidențialitatea datelor cu caracter personal. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții: d³) dispune, prin rezoluție, documentarea modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor; Pct. 19. În exercitarea atribuțiilor de prevenire și eliminare a discriminării și de asigurare a egalității tuturor persoanelor care se consideră victime ale discriminării, Consiliul adoptă decizii, avize consultative, acte de constatare, acorduri de conciliere și alte acte, întocmește demersuri și sesizări, elaborează studii și rapoarte, prezintă informații și depune solicitări. Pct. 25. Pentru sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul:
---	---	--

	recomandărilor incluse în avizele consultative.”.	b) mediatizează cazurile de discriminare examinate de Consiliu prin intermediul mass-mediei; Pct. 61. Consiliul soluționează plângerea prin adoptarea unei decizii. Decizia trebuie să cuprindă: data și locul adoptării; denumirea organului care a adoptat-o; numele, prenumele și, după caz, patronimicele membrilor participanți la deliberări; mențiunea despre caracterul public sau închis al audierilor; datele de identificare ale părților, explicațiile și obiecțiile acestora; probele prezentate; numele, prenumele și, după caz, patronimicele persoanelor care reprezintă petiționarul sau reclamatul, explicațiile și obiecțiile acestora; numele, prenumele și, după caz, patronimicele sau denumirea persoanelor care au prezentat opinii și argumentele acestora; descrierea faptelor constatate; concluzia Consiliului și argumentele ce stau la baza acesteia; prescripțiile formulate în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și recomandările pentru prevenirea faptelor similare în viitor. Pct. 65. Decizia Consiliului este un act oficial și produce efecte juridice de la data comunicării ei părților. Decizia poate fi contestată direct în instanța de judecată de persoana care se consideră vătămată în drepturi, în modul și în termenul prevăzut de Codul administrativ, fără respectarea procedurii prealabile. Codul Contravențional nr. 218/2008: Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii
--	---	--

			(1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin: a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 65¹. Discriminarea în domeniul învățămîntului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică,
--	--	--	---

			limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată: a) la oferirea accesului la instituțiile de învățămînt de orice tip și nivel; b) prin stabilirea de principii de admitere la studii, bazate pe anumite restricții, cu încălcarea prevederilor legislației în vigoare; c) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate; d) în activitatea științifico-didactică, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 70². Hărțuirea Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vîrstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități
--	--	--	---

			convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Articolul 70³. Victimizarea 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 ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Articolul 71¹. Discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată în domeniul accesului persoanelor la serviciile oferite de autoritățile publice, la cele de
--	--	--	--

		asistență medicală, reabilitare medicală și la alte servicii de sănătate, la serviciile de protecție socială, bancare și financiare, de transport, culturale și de agrement, de vânzare sau de închiriere de bunuri mobile sau imobile, precum și la alte servicii și bunuri disponibile publicului, dacă fapta nu constituie infracțiune, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 71². Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate cu scopul de a influența deciziile acestuia, neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor sau în procesul de monitorizare, ignorarea intenționată și neexecutarea prescripțiilor și recomandărilor consiliului, precum și a obligațiilor asumate prin acordurile de conciliere, împiedicarea sub orice altă formă a activității acestuia se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 45 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Articolul 423⁵. Consiliul pentru egalitate (1) Contravențiile specificate la art. 54², 65¹, 70², 70³ și 71¹ se constată de către Consiliul pentru egalitate.
--	--	--

			(1¹) Contravenția specificată la art. 71² se constată și se examinează de către Consiliul pentru egalitate. (2) Sînt în drept să constate contravenții și să încheie în mod colegial procese-verbale membrii Consiliului pentru egalitate. (3) Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente. Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 139. Valabilitatea actelor administrative individuale (4) Actele administrative individuale se respectă de către autoritatea publică emitentă, alte autorități publice, destinatarii acestora și persoanele terțe.
Articolul 10 Acțiuni în justiție (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității au dreptul de a acționa în cadrul procedurilor judiciare în materie civilă și administrativă referitoare la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament prevăzut în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, astfel cum se prevede la alineatele (2)-(4) de la prezentul articol, în	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 16. Se completează cu Articolul 18, alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului pot înainta acțiuni în instanța de	Compatibil	Legea nr. 121/2012: Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Cod de procedură civilă nr. 225/2003

conformitate cu dreptul intern și practicile naționale privind admisibilitatea acțiunilor, inclusiv orice norme privind solicitarea aprobării victimei. (2) Dreptul organismului de promovare a egalității de a acționa în cadrul procedurilor judiciare include dreptul de a prezenta observații instanței, în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale. (3) Dreptul organismului de promovare a egalității de a acționa în justiție include, de asemenea, cel puțin unul dintre următoarele drepturi: (a) dreptul de a iniția proceduri judiciare în numele uneia sau mai multor victime; (b) dreptul de a participa la proceduri judiciare în susținerea uneia sau mai multor victime; sau (c) dreptul de a iniția proceduri judiciare în nume propriu, pentru a apăra interesul public. (4) Dreptul organismului de promovare a egalității de a acționa	judecată în numele persoanei care se consideră victimă a discriminării, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”.		Articolul 74. Participarea la proces a autorităților publice pentru a depune concluzii (1) În cazurile stabilite de lege, autoritățile publice competente, din proprie inițiativă, la cererea participanților la proces sau din oficiul instanței, pot interveni în proces până la pronunțarea hotărârii în primă instanță, precum și în instanța de apel, pentru a depune concluzii, potrivit funcției, în vederea apărării drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale altor persoane, a intereselor statului și ale societății. (2) Instanța judecătorească poate, după caz, din oficiu să introducă în proces autoritatea publică competentă pentru a depune concluzii asupra cauzei în curs de examinare. (3) Autoritățile menționate în prezentul articol au drepturile și obligațiile procedurale de participant la proces specificate la art.56 din prezentul cod, precum și în alte legi. Cod administrativ nr. 116/2018: Articolul 204. Părțile Părți în procedura de contencios administrativ pot fi persoanele fizice sau juridice și autoritățile publice în sensul art. 7. Articolul 7. Autoritățile publice Autoritate publică se consideră orice structură organizatorică sau organ instituită/instituit prin lege sau printr-un alt act normativ, care acționează în regim de putere publică în scopul realizării unui interes public.
--	---	--	--

în cadrul procedurilor judiciare include dreptul de a acționa în calitate de parte în cadrul procedurilor de executare sau de control judiciar al deciziilor obligatorii, în cazul în care organismele de promovare a egalității sunt abilitate să ia astfel de decizii în temeiul articolului 9 alineatul (1).		PRECIZARE: Prin prisma art. 1 alin.(1) și în conformitate cu recitalul (17) din preambul Directivei (UE) 2024/1499 „Statele membre ar trebui să desemneze unul sau mai multe organisme care să exercite competențele prevăzute în prezenta directivă. Statele membre pot distribui competențele între mai multe organisme de promovare a egalității, de exemplu încredințând <u>unui organism</u> sarcinile de a preveni discriminarea, de a promova egalitatea de tratament și de a acorda asistență victimelor discriminării, iar <u>unui alt organism funcții decizionale.</u>” Având în vedere arhitectura instituțională a Consiliului pentru egalitate în calitate de organism care examinează plângerile privind discriminarea și emite decizii obligatorii (care se supun controlului judecătoresc), precum și obligația Consiliului de a acționa în condiții de imparțialitate, stabilită de art. 11 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, se apreciază ca inoportună conferirea dreptului de a iniția proceduri judiciare în numele sau în susținerea uneia sau mai multor victime. Totodată, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) exercită un mandat general de protecție a drepturilor și libertăților omului, asigurând respectarea acestora atât în sectorul public, cât și în sectorul privat, de către autoritățile publice, organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, precum și de
--	--	---

			către persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile. Cadrul normativ național prevede că Avocatul Poporului dispune de competențe de reprezentare în instanță și de inițiere a acțiunilor judiciare în materie de protecție a drepturilor și libertăților omului, inclusiv în cazurile de interes public sau de încălcare gravă ori în masă a acestora (<i>art. 11 lit. f), art.16 lit. f), art.25 alin. (1) lit. f) și alin.(2) din Legea nr. 52/2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul)</i>). În aceste condiții, competența de a acționa în fața instanțelor poate fi realizată prin intermediul acestei autorități, în consonanță cu opțiunea directivei de distribuire a atribuțiilor între mai multe organisme de promovare a egalității.
Articolul 11 Garanții procedurale Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor menționate la articolele 6-10, este protejat dreptul la apărare al persoanelor fizice și juridice implicate. Deciziile obligatorii menționate la articolul 9 sunt supuse controlului judiciar, în conformitate cu dreptul intern.		Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 10. Audierile organizate de Consiliu sunt publice și se desfășoară cu participarea a cel puțin doi membri ai Consiliului. Audierile sunt prezidate de membrul raportor. Pot avea loc audieri în ședință închisă numai în scopul protecției 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 sau care atentează la ordinea publică. La cererea părților sau din oficiu, audierile se pot desfășura prin intermediul

			mijloacelor de comunicare la distanță. Audierile se pot înregistra audio și/sau video. Pct. 53. Plîngerile sînt examinate cu respectarea următoarelor principii: a) transparență a procedurii; b) celeritate; c) contradictorialitate; d) inversare a sarcinii probațiunii; e) asigurare a dreptului la apărare; f) protecție a datelor cu caracter personal; g) accesibilitate. Pct. 54. La audieri se invită părțile și persoana care a formulat opinii. Data și ora invitației se coordonează cu membrul raportor și se comunică părților cu cel puțin 10 zile înainte de audieri. Locul ședinței, data și ora se publică pe pagina web oficială a Consiliului. Neprezentarea părților nu împiedică examinarea plîngerii. Pct. 54¹. La cererea motivată a uneia dintre părți, Consiliul poate dispune amânarea audierii, dar numai o singură dată. Pct. 56. Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare. Pct. 58. În procesul de examinare a plîngerii, părțile au dreptul să fie reprezentate în condițiile art. 46 din Codul administrativ nr. 116/2018.
--	--	--	--

			Pct. 65. Decizia Consiliului este un act oficial și produce efecte juridice de la data comunicării ei părților. Decizia poate fi contestată direct în instanța de judecată de persoana care se consideră vătămată în drepturi, în modul și în termenul prevăzut de Codul administrativ, fără respectarea procedurii prealabile. Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 46. Reprezentanții împuterniciți (1) În procedura administrativă participanții pot fi reprezentați de o persoană împuternicită. Împuternicirile reprezentantului se consemnează în procură (semnată olograf sau prin semnătura electronică), în mandatul avocatului sau în împuternicirea de reprezentare în baza semnăturii electronice create în Registrul împuternicirilor de reprezentare în baza semnăturii electronice (în continuare – <i>împuternicire în baza semnăturii electronice</i>). În măsura în care din conținutul procurii, al mandatului sau al împuternicirii în baza semnăturii electronice nu rezultă altceva, acestea conferă împuterniciri pentru toate acțiunile procedurale ce țin de procedura administrativă. [...]
Articolul 12 Accesul egal (1) Statele membre garantează accesul egal pentru toți la serviciile și la publicațiile		Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliului pentru Egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții:

organismelor de promovare a egalității. (2) Organismele de promovare a egalității garantează că nu există bariere în calea depunerii plângerilor, de exemplu creând posibilitatea de a primi plângeri oral, în scris și online. (3) Statele membre se asigură că serviciile pe care organismele de promovare a egalității le furnizează autorilor plângerilor, pe întreg teritoriul lor, inclusiv în zonele rurale și îndepărtate, sunt gratuite.			h) prezintă în plenul Parlamentului raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigură publicarea acestuia pe pagina web a Consiliului; Pct. 14. Aparatul administrativ al Consiliului exercită următoarele atribuții: c) comunică membrilor Consiliului, petiționarului, reclamatului, persoanei interesate, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte, data, ora, locul ședinței Consiliului și publică informația respectivă pe pagina web a Consiliului; Pct. 27. Rapoartele tematice au ca obiect orice criteriu de discriminare raportat la orice sferă a vieții: politică, economică, socială, culturală. Consiliul prezintă public rapoartele tematice privind fenomenul discriminării. Acestea se publică pe pagina web oficială a Consiliului și se transmit pentru informare și examinare autorităților publice. Pct. 28. Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării se prezintă Parlamentului anual, până la data de 15 martie. Raportul conține și informații privind activitatea Consiliului în anul precedent. Pct. 29. În termen de cel mult 3 luni de la data prezentării, raportul general este audiat în plenul Parlamentului. În urma audierii, Parlamentul adoptă o hotărâre. Pct. 30. Studiile și rapoartele Consiliului se publică pe pagina web a Consiliului.
--	--	--	--

			Pct. 37. Plîngerea întocmită în conformitate cu prevederile art.13 alin.(2) din Legea cu privire la asigurarea egalității poate fi depusă prin orice mijloc legal (poștă, fax, e-mail sau alt mijloc electronic) sau expusă verbal în cadrul audienței. În cazul sesizărilor verbale se întocmește o notă care conține elementele plîngerii.
Articolul 13 Accesibilitatea și amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap Statele membre asigură accesibilitatea și oferă amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu dizabilități, pentru a le garanta accesul egal la toate serviciile și activitățile organismelor de promovare a egalității, inclusiv în ceea ce privește asistența acordată victimelor, tratarea plîngerilor, soluționarea alternativă a litigiilor, informațiile și publicațiile, precum și activitățile de prevenire, promovare și sensibilizare.		Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 53. Plîngerile sînt examinate cu respectarea următoarelor principii: g) accesibilitate. Pct. 59. Părțile implicate în soluționarea plîngerii care nu posedă limba română sau care au deficiențe senzoriale sunt în drept să beneficieze de serviciile unui interpret, achitate de Consiliu. Despre acest fapt Consiliul este anunțat cu 7 zile înainte de audieri.
Articolul 14 Cooperare Statele membre se asigură că organismele de promovare a		Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 31. În scopul cooperării cu societatea civilă și cu alte instituții naționale sau internaționale, Consiliul:

egalității dispun de mecanisme adecvate pentru a coopera, în cadrul domeniilor lor de competență respective, cu celelalte organisme de promovare a egalității din același stat membru și cu entitățile publice și private relevante, inclusiv cu inspectoratele de muncă, partenerii sociali și organizații ale societății civile, la nivel național, regional și local, precum și la nivelul altor state membre, al Uniunii și la nivel internațional.			a) elaborează și implementează proiecte comune cu sindicatele, asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și cu alte organizații necomerciale interesate de prevenirea și combaterea discriminării; b) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și cu instituții similare din alte state; c) cooperează cu alte instituții naționale sau internaționale în vederea schimbului de experiență și a implementării bunelor practici în domeniul nediscriminării și asigurării egalității în drepturi; d) organizează, cu participarea societății civile, și participă la conferințe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfășurate în țară sau peste hotare. Pct. 31¹. În scopul acordării asistenței științifico-analitice și de altă natură, pe lângă Consiliu poate fi creat un consiliu consultativ format din reprezentanți ai societății civile, ai mediului academic și experți independenți. Componenta consiliului consultativ și modul de funcționare al acestuia se stabilesc într-un regulament aprobat de Consiliu.
Articolul 15 Consultare Statele membre instituie proceduri pentru a se asigura că	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr.	Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012:

guvernul și autoritățile publice relevante consultă organismele de promovare a egalității cu privire la legislație, politici, proceduri și programe legate de drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității au dreptul de a formula recomandări cu privire la aceste aspecte, de a publica recomandările și de a solicita adoptarea măsurilor care se impun ca urmare a acestor recomandări.	48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.6. Punctul 21: la litera b) după cuvintele „acte normative” se completează cu cuvintele „sau a documentelor de politici”; se completează cu litera c) cu următorul cuprins: „c) participă la elaborarea și implementarea documentelor de politici în domeniul drepturilor omului, al asigurării egalității și combaterii discriminării;”.	Pct. 21. În scopul perfecționării legislației și al schimbării practicilor în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, Consiliul: a) analizează corespunderea legislației cu standardele privind nediscriminarea și înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; b) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Pct. 22. Orice membru al Consiliului poate formula propuneri de modificare a legislației și poate prezenta opinii asupra proiectelor de acte normative al căror obiect vizează domeniul discriminării. Pct. 23. Propunerile de modificare a legislației sau avizele consultative se adoptă prin consens de către membrii Consiliului și se prezintă organelor interesate în modul stabilit. Pct. 24. Membrul Consiliului care are o opinie proprie asupra inițiativei de modificare a legislației semnează și prezintă avizul consultativ în nume propriu. Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative: Articolul 32. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ (1) Proiectul actului normativ, însoțit de nota de fundamentare și, după caz, de alte acte, se transmite spre avizare autorităților publice centrale responsabile de
---	---	--

			aplicarea prevederilor conținute în proiect și instituțiilor interesate, în funcție de obiectul de reglementare. (2) Proiectele actelor normative care vizează domeniile de competență ale autorităților publice autonome se transmit obligatoriu acestora spre avizare.
Articolul 16 Colectarea datelor și accesul la datele privind egalitatea (1) Statele membre se asigură că, în vederea elaborării rapoartelor menționate la articolul 17 literele (b) și (c), organismele de promovare a egalității colectează date privind activitățile pe care le desfășoară. Datele colectate de organismele de promovare a egalității sunt defalcate în raport cu criteriile și domeniile prevăzute de Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE și în conformitate cu indicatorii menționați la articolul 18 din prezenta directivă. Orice date cu caracter personal colectate sunt anonimizate sau, atunci când	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.10. Punctul 25¹ se completează cu litera c1) cu următorul cuprins: „c¹) efectuează sondaje independente privind discriminarea;”.	Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 25¹. Din perspectiva standardelor privind nediscriminarea, Consiliul: [...] c) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național; d) elaborează studii și rapoarte tematice și generale. Pct. 25². Neprezentarea nemotivată a informației solicitate de Consiliu în procesul de monitorizare se califică drept împiedicare a activității și atrage răspunderea contravențională. Pct. 26. În studiile efectuate, Consiliul analizează, după caz, experiența și practica altor state, jurisprudența instanțelor judecătorești naționale și internaționale, practicile proprii și cele ale altor subiecți cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, prezintă, după caz, date statistice. Pct. 27. Rapoartele tematice au ca obiect orice criteriu de discriminare raportat la orice sferă a vieții: politică, economică, socială, culturală. Consiliul prezintă public

acest lucru nu este posibil, pseudonimizate. (2) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității pot efectua sondaje independente privind discriminarea. (3) Statele membre se asigură că organismelor de promovare a egalității li se oferă acces la statisticile referitoare la drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, în conformitate cu dreptul intern, în cazul în care organismele de promovare a egalității consideră că astfel de statistici sunt necesare pentru efectuarea unei evaluări globale a situației privind discriminarea în statul membru și pentru întocmirea rapoartelor menționate la articolul 17 litera (c) din prezenta directivă. (4) Statele membre permit organismelor de promovare a egalității să formuleze recomandări cu privire la datele care trebuie colectate în legătură			rapoartele tematice privind fenomenul discriminării. Acestea se publică pe pagina web oficială a Consiliului și se transmit pentru informare și examinare autorităților publice.Pct. 30. Studiile și rapoartele Consiliului se publică pe pagina web a Consiliului. Pct. 53. Plîngerile sînt examinate cu respectarea următoarelor principii: [...] f) protecție a datelor cu caracter personal; Legea nr. 121/2012: Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: [...] e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; [...] Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării [...] (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. [...]
--	--	--	---

cu drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, adresate entităților publice și private, inclusiv autorităților publice, partenerilor sociali, întreprinderilor și organizațiilor societății civile. Statele membre le pot permite, de asemenea, organismelor de promovare a egalității să joace un rol de coordonare în colectarea datelor privind egalitatea.			
Articolul 17 Rapoarte și planificare strategică Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității: (a) adoptă un program de lucru care stabilește prioritățile și activitățile viitoare ale acestora; (b) întocmesc și pun la dispoziția publicului un raport anual de activitate, care include bugetul anual, date privind personalul și informații financiare; și	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.2. Punctul 7 se completează cu litera a¹⁾ cu următorul cuprins: „a¹⁾ aprobă, după consultarea membrilor Consiliului, programul de dezvoltare strategică;”;	Compatibil	Legea 121/2012 Art. 12 Atribuțiile Consiliului [...] (2) La începutul fiecărui an, pînă la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului. Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții: a) conduce și organizează activitatea Consiliului;

(c) publică, cel puțin la fiecare patru ani, unul sau mai multe rapoarte care conțin recomandări privind situația egalității de tratament și a discriminării, inclusiv eventualele probleme structurale identificate în statul membru respectiv	2.11. La punctul 28, al doilea enunț va avea următorul cuprins: „Raportul conține informații privind activitatea Consiliului în anul precedent, inclusiv recomandările Consiliului privind eventualele probleme structurale identificate, bugetul anual și alte informații financiare, precum și date referitoare la personal.”.	b) reprezintă Consiliul în relațiile cu alte autorități și instituții publice, cu persoane fizice sau juridice; c) stabilește, după consultarea membrilor Consiliului, data și ora desfășurării ședințelor de deliberare și le prezidează; d) semnează actele Consiliului; d¹) poate delega secretarului general exercitarea atribuțiilor sale, cu excepția celor menționate la lit. e) și g); d²) aprobă reglementări privind procedurile interne de realizare a atribuțiilor Consiliului; d³) dispune, prin rezoluție, documentarea modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor; e) numește în funcție funcționarii publici ai aparatului administrativ al Consiliului, modifică, suspendă și încetează, în condițiile legii, raporturile de serviciu ale acestora, angajează, pe bază de contract, personalul tehnic, modifică, suspendă și încetează raporturile de muncă ale acestuia; f) aplică, în condițiile legii, sancțiuni disciplinare și stimulează funcționarii publici și personalul contractual din cadrul aparatului administrativ al Consiliului; g) aprobă obligațiile funcționale ale personalului aparatului administrativ al Consiliului; g¹) organizează și implementează sistemul de control intern managerial și poartă răspundere managerială pentru administrarea bugetului și a patrimoniului public aflat în gestiune;
--	---	--

			h) prezintă în plenul Parlamentului raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigură publicarea acestuia pe pagina web a Consiliului; Pct. 25¹. Din perspectiva standardelor privind nediscriminarea, Consiliul: d) elaborează studii și rapoarte tematice și generale. Pct. 26. În studiile efectuate, Consiliul analizează, după caz, experiența și practica altor state, jurisprudența instanțelor judecătorești naționale și internaționale, practicile proprii și cele ale altor subiecți cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, prezintă, după caz, date statistice. Pct. 27. Rapoartele tematice au ca obiect orice criteriu de discriminare raportat la orice sferă a vieții: politică, economică, socială, culturală. Consiliul prezintă public rapoartele tematice privind fenomenul discriminării. Acestea se publică pe pagina web oficială a Consiliului și se transmit pentru informare și examinare autorităților publice. Pct. 28. Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării se prezintă Parlamentului anual, până la data de 15 martie. Raportul conține și informații privind activitatea Consiliului în anul precedent. Pct. 29. În termen de cel mult 3 luni de la data prezentării, raportul general este audiat în plenul Parlamentului. În urma audierii, Parlamentul adoptă o hotărâre.
--	--	--	--

			30. Studiile și rapoartele Consiliului se publică pe pagina web a Consiliului.
Articolul 18 Monitorizare și raportare (1) Până la 19 iunie 2026, Comisia stabilește, prin intermediul unui act de punere în aplicare, o listă de indicatori comuni privind funcționarea organismelor de promovare a egalității desemnate în temeiul prezentei directive. Atunci când stabilește indicatorii, Comisia poate solicita consiliere din partea Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, a Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și a rețelelor organismelor de promovare a egalității la nivelul Uniunii. Indicatorii se referă la resursele umane, tehnice și financiare, funcționarea independentă, accesibilitatea și eficacitatea organismelor de promovare a egalității, precum și la evoluția		Prevederi UE neaplicabile	

mandatului lor, la competențele sau la structura acestora, asigurând comparabilitatea, obiectivitatea și fiabilitatea datelor colectate la nivel național. Indicatorii nu sunt utilizați în scopul ierarhizării sau al emiterii de recomandări specifice adresate unui anumit stat membru. Actul de punere în aplicare se adoptă în conformitate cu procedura de examinare menționată la articolul 22 alineatul (2). (2) Până la 19 iunie 2031 și, ulterior, la fiecare cinci ani, statele membre furnizează Comisiei toate informațiile relevante privind aplicarea prezentei directive. Aceste informații includ cel puțin date privind funcționarea organismelor de promovare a egalității și iau în considerare rapoartele întocmite de organisme de promovare a egalității în temeiul articolului 17 literele (b) și (c). (3) Comisia elaborează un raport privind aplicarea și efectele			
---	--	--	--

practice ale prezentei directive, pe baza informațiilor menționate la alineatul (2) și a datelor relevante suplimentare colectate la nivel național și la nivelul Uniunii, în special de la organismele de promovare a egalității, de la rețele ale organismelor de promovare a egalității la nivelul Uniunii, cum ar fi Equinet, de la organizații ale societății civile sau de la alte părți interesate, de către Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și de către Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Raportul abordează funcționarea independentă și eficacitatea organismelor de promovare a egalității din statele membre pe baza indicatorilor stabiliți în temeiul alineatului (1).			
Articolul 19 Dialogul privind funcționarea organismelor de promovare a egalității (1) În contextul exercițiului de monitorizare și raportare prevăzut la articolul 18 și pentru a		Prevederi UE neaplicabile	

consolida dialogul dintre instituțiile Uniunii și a asigura o mai mare transparență, Parlamentul European poate invita anual Comisia să discute aspectele menționate la articolul respectiv referitoare la funcționarea organismelor de promovare a egalității desemnate în temeiul prezentei directive. (2) Parlamentul European își poate exprima punctul de vedere privind aspectele menționate la articolul 18 în cadrul unor rezoluții. (3) Comisia ia în considerare, după caz, toate elementele care decurg din punctele de vedere exprimate în cadrul dialogului care are loc în temeiul prezentului articol, inclusiv toate rezoluțiile Parlamentului European în ceea ce privește aspectele menționate la articolul 18, inclusiv atunci când examinează aplicarea prezentei directive.			
Articolul 20 Cerințe minime		Prevederi UE opționale	

(1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile decât cerințele minime prevăzute în prezenta directivă. (2) Transpunerea prezentei directive nu poate, în niciun caz, să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate prin Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE.			
Articolul 21 Prelucrarea datelor cu caracter personal (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității pot colecta și prelucra date cu caracter personal numai în cazul în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea unei sarcini în temeiul prezentei directive. (2) Statele membre se asigură că, atunci când organismele de promovare a egalității prelucrează categoriile speciale de date cu	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.5. Punctul 18 va avea următorul cuprins: „18. Consiliul exercită atribuțiile care îi sînt date în competență prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și prin prezentul	Compatibil	Legea nr. 121/2012: Articolul 15. Examinarea plîngerii [...] (7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectînd confidențialitatea datelor cu caracter personal. Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării [...] (3) Răspîndirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu

caracter personal, menționate la articolul 9 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2016/679, sunt prevăzute măsuri adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanei vizate.	regulament și poate colecta și prelucra date cu caracter personal numai în măsura în care această prelucrare este necesară pentru exercitarea acestor atribuții. În cazul prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, Consiliul asigură aplicarea unor măsuri adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanelor vizate în conformitate cu Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal.”.		respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 10. Audierile organizate de Consiliu sunt publice și se desfășoară cu participarea a cel puțin doi membri ai Consiliului. Audierile sunt prezidate de membrul raportor. Pot avea loc audieri în ședință închisă 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 sau care atentează la ordinea publică. La cererea părților sau din oficiu, audierile se pot desfășura prin intermediul mijloacelor de comunicare la distanță. Audierile se pot înregistra audio și/sau video. Pct. 17. Membrul Consiliului este obligat: f) să păstreze confidențialitatea datelor care i-au devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal. Pct. 53. Plîngerile sînt examinate cu respectarea următoarelor principii: f) protecție a datelor cu caracter personal;
Articolul 22 Procedura comitetului		Prevederi UE neaplicabile	

(1) Comisia este asistată de un comitet. Respectivul comitet reprezintă un comitet în înțelesul Regulamentului (UE) nr. 182/2011. (2) În cazul în care se face trimitere la prezentul alineat, se aplică articolul 5 din Regulamentul (UE) nr. 182/2011.			
Articolul 23 Modificarea Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE Articolul 20 din Directiva 2006/54/CE și articolul 11 din Directiva 2010/41/UE se elimină. Trimiterile la organisme de promovare a egalității de tratament menționate în articolele respective se interpretează ca trimiteri la organisme de promovare a egalității menționate la articolul 2 alineatul (1) din prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 24 Transpunere (1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor	Prezenta lege transpune: - Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității conține clauza de armonizare cu privire la următoarele acte UE: Directiva 2000/43/CE; Directiva 2000/78/CE și Directiva 2004/113/CE.

administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 19 iunie 2026. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. Atunci când statele membre adoptă dispozițiile respective, acestea cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri. (2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.	egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, CELEX: 32024L1499, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L, 2024/1499, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499; - Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de		Prin proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) se asigură alinierea la următoarele acte UE: Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, fapt ce impune modificarea clauzei de armonizare atât a Legii 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, cât și a Legii 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate.
--	---	--	--

	modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L, 2024/1500, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500; - parțial Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, CELEX: 32000L0043, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, nr. L180 din 19 iulie 2000 ediție specială, CELEX: 32000L0043.		
Articolul 25 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene. Articolul 23 se aplică de la 19 iunie 2026.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 26 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 180/22 din 19 iunie 2000, nr. CELEX: 32000L0043			
2	Titlul proiectului de act normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative <i>(alinieră cadrulul normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității)</i>			
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Justiției, Aneta DOVBENCO, consultant principal, Direcția elaborare acte normative			
5	Data întocmirii/actualizării 3 martie 2026			
Actul Uniunii Europene 6		Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1 Scopul Scopul prezentei directive este de a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe baza rasei sau originii etnice, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament.			Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare (1)Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de

			sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.
Articolul 2 Conceptul de discriminare (1) În sensul prezentei directive, principiul egalității de tratament înseamnă că nu se face o discriminare directă sau indirectă pe baza rasei sau originii etnice.	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 4 . Articolul 4 va avea următorul cuprins: „Articolul 4. Formele discriminării (1) Constituie forme ale discriminării: discriminarea directă, indirectă, prin asociere, intersecțională, hărțuirea, victimizarea, instigarea la discriminare, segregarea rasială și refuzul în acomodarea rezonabilă. (2) Formele grave ale discriminării sînt: a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice; b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă; c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice;	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>discriminare</i> – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; Articolul 4. Formele grave ale discriminării Formele grave ale discriminării sînt: a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice; b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă; c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice; d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii; e) discriminarea săvîrșită de două sau mai multe persoane; f) discriminarea continuă sau prelungită;

	d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii; e) discriminarea săvârșită de două sau mai multe persoane; f) discriminarea săvârșită asupra unui grup de persoane.”.		g) discriminarea săvârșită asupra unui grup de persoane; h) segregarea rasială.
(2) În sensul alineatului (1): (a) se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice;	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 3. Articolul 2: la noțiunea „<i>discriminare directă</i>” cuvintele „ , în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare” se exclud;	Compatibil	Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012: Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>discriminare directă</i> – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;
(b) se consideră că are loc o discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită rasă sau origine etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea dispoziție,		Compatibil	Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012: Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>discriminare indirectă</i> – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă

criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt corespunzătoare și necesare. (3) Hărțuirea se consideră discriminare în sensul primului alineat, dacă are loc un comportament nedorit legat de rasă sau originea etnică, având drept scop sau efect violarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. În acest context, conceptul de hărțuire se poate defini în concordanță cu legislația și practicile naționale ale statelor membre.		persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care aceea prevede, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare; <i>hărțuire</i> – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; Articolul 6. Interzicerea discriminării Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației. Codul Contravențional nr. 218/2008: Articolul 70². Hărțuirea Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vîrstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de
--	--	--

			sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.
(4) Instigarea la discriminare față de persoane pe baza rasei sau originii etnice se consideră a fi discriminare în sensul primului alineat.	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 3. Articolul 2: noțiunea „<i>instigare la discriminare</i>” va avea următorul cuprins: „<i>instigare la discriminare</i> – orice comportament manifestat față de o persoană sau un grup de persoane în scopul determinării la discriminarea unei/unor terțe persoane, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse”;	Compatibil	Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012: Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>instigare la discriminare</i> – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; Codul Contravențional nr. 218/2008: Art. 46³ (1) Prin motive de prejudecată se înțeleg idei preconcepute ale făptuitorului bazate pe considerente de rasă, culoare, origine etnică, națională sau socială, cetățenie, sex, gen, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, stare

			de sănătate, vârstă, stare civilă, statut de migrant sau azilant, indiferent dacă fapta este comisă în privința persoanei care posedă astfel de caracteristici protejate, în privința bunurilor acesteia sau asociate cu aceasta sau în privința persoanei care acordă suport persoanelor ce posedă astfel de caracteristici protejate ori se asociază cu acestea, această asociere fiind una reală sau percepută ca fiind reală. Art. 70¹ Instigare la discriminare (1) Acțiunile intenționate, îndemnurile publice, diseminarea informației sau alte forme de informare a publicului, inclusiv prin intermediul mass-mediei, în formă scrisă, desen sau imagine, sau prin intermediul unui sistem informatic, îndreptate spre instigarea la discriminare pe motive de prejudecată se sancționează cu amendă de la 20 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, de la 120 la 210 unități convenționale persoanei cu funcție de răspundere.
Articolul 3 Domeniul de aplicare (1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește: (a) condițiile de acces la locurile de muncă, activități independente sau	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 6. Articolul 7: la alineatul (2), litera c) se completează cu textul „, , precum și	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în

autonome, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și avându-se în vedere toate nivelele ierarhiei profesionale, inclusiv promovarea; (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelele de orientare profesională, formare profesională, perfecționare și recalificare, inclusiv experiența practică de lucru; (c) condițiile de angajare și condițiile de muncă, inclusiv concedierile și remunerarea; (d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului sau în orice organizație ai cărei membri aparțin unei anumite profesii, inclusiv beneficiile oferite de asemenea organizații; (e) protecția socială, inclusiv securitatea socială și îngrijirea medicală; (f) avantajele sociale; (g) educația; (h) accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința. (2) Prezenta directivă nu se referă la diferența de tratament bazată pe	la alte forme și niveluri de orientare, formare, perfecționare sau recalificare profesională, inclusiv stagii practice; 7. La articolul 8, litera c) va avea următorul cuprins: „c) serviciile de protecție și securitate socială, precum și avantajele sociale;”.	formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă. (1¹) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; a¹) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea sau exercitarea unei profesii; b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; e) distribuirea diferențiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru,
--	---	--

cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor și condițiilor legate de intrarea și rezidența cetățenilor din terțe țări și a persoanelor apatride, pe teritoriul statelor membre, precum și la orice tratament care izvorăște din statutul legal al cetățenilor din terțe țări și al persoanelor apatride.		fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane; f) hărțuirea; g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale. (3) Refuzul de angajare, de admitere la cursurile de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat dacă: a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite; b) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare. (4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă. (5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale. (6) În cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau
--	--	--

			convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.” Articolul 8. Interzicerea discriminării privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului și privind furnizarea acestora (1) Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul la următoarele servicii și privind furnizarea acestora: a) serviciile oferite de autoritățile publice; b) serviciile de asistență medicală și alte servicii de sănătate; c) serviciile de protecție socială; d) serviciile bancare și financiare; e) serviciile de transport; f) serviciile culturale și de agrement; g) alte servicii și bunuri disponibile publicului. (2) Este interzisă orice formă de discriminare privind refuzul de a vinde sau închiria bunuri mobile, imobile sau alte bunuri disponibile publicului. Articolul 9. Interzicerea discriminării în domeniul educației (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, care au drept scop sau efect limitarea sau subminarea egalității în domeniul educației. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, precum:
--	--	--	--

		a) limitarea accesului la educație în instituțiile de învățământ de orice tip și nivel; b) limitarea sau subminarea egalității în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor; c) limitarea sau subminarea egalității în activitatea științifico-didactică; d) hărțuirea; e) segregarea rasială; f) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale. (2¹) Instituțiile de învățământ asigură respectarea principiului nediscriminării: a) prin asigurarea accesibilității educației; b) la elaborarea materialelor didactice, curriculumului, programelor de formare continuă și programelor de studii; c) prin formarea profesională a cadrelor didactice și de conducere privind aplicarea metodelor și mijloacelor de prevenire a faptelor de discriminare și de sesizare a autorităților competente; d) prin includerea în regulamentele interne a prevederilor privind interzicerea discriminării și asigurarea egalității. (3) Refuzul instituției de învățământ de a admite la studii o anumită persoană ale cărei calificări nu corespund nivelului necesar pentru a fi admisă nu constituie o limitare a dreptului la învățământ. (4) Prevederile prezentului articol nu constituie o restrângere a dreptului instituției de învățământ care pregătește personalul unui anumit cult religios de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut
--	--	---

			confesional nu corespunde cerințelor stabilite pentru accesul la instituția respectivă. Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii (1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită. Articolul 47. Garanții la angajare (2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială. Articolul 128. Salariul
--	--	--	---

			(2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public: Articolul 20. Protecția juridică în exercițiul funcției (4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vîrstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu. Articolul 17. Dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate și alte organizații (1) Dreptul funcționarilor publici la asociere în sindicate este garantat. (2) Funcționarii publici pot, în mod liber, să întemeieze organizații sindicale și să adere la ele. (3) Funcționarii publici se pot asocia în organizații profesionale sau în alte organizații care au drept scop reprezentarea și protejarea intereselor profesionale.
--	--	--	---

Articolul 4 Cerințe profesionale reale și determinante Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot stabili că o diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de rasă sau origine etnică nu constituie discriminare, atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale în cauză sau a contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 6. Articolul 7: alineatul (6) va avea următorul cuprins: „(6) În cazul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau în contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată conform eticii acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica o discriminare bazată pe un oricare alt criteriu protejat.”.	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii (5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale. (6) În cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată. Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.
--	---	-------------------	--

Articolul 5 Acțiune pozitivă În vederea punerii în practică a egalității depline, principiul egalității de tratament nu trebuie să împiedice un stat membru să mențină și să adopte măsuri specifice pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor legate de rasă sau origine etnică.		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>măsuri pozitive</i> – acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități și care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate. Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica până la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane; d) repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare.
Articolul 6 Cerințe minime (1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai		Prevederi UE opționale	

favorabile pentru protejarea principiului egalității de tratament decât cele stabilite de prezenta directivă. (2) În nici o împrejurare, aplicarea prezentei directive nu constituie temei pentru reducerea nivelului de protecție împotriva discriminării existent deja în statele membre, în domeniul care face obiectul prezentei directive.			
CAPITOLUL II CĂI DE ATAC ȘI APLICAREA DREPTULUI Articolul 7 Apărarea drepturilor (1) Statele membre trebuie să asigure punerea la dispoziția tuturor persoanelor care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament, a procedurilor judiciare și/sau administrative, inclusiv a procedurilor de conciliere acolo unde consideră necesar, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă, chiar și după ce relația din	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 16. Se completează cu Articolul 18, alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului pot înainta acțiuni în instanța de judecată în numele persoanei care se consideră victimă a discriminării, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, în cazul	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii;” Articolul 10. Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt: a) Consiliul pentru egalitate; b) autoritățile publice; c) instanțele judecătorești.

care se presupune că a rezultat discriminarea a luat sfârșit. (2) Statele membre trebuie să asigure pentru asociații, organizații sau persoane juridice care, în conformitate cu criteriile stabilite prin legislația internă, au un interes legitim în respectarea dispozițiilor prezentei directive, posibilitatea de a întreprinde orice procedură judiciară și/sau administrativă disponibilă, în numele sau în sprijinul reclamantului, pentru respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă. (3) Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere reglementărilor de drept intern legate de termenele limită de introducere a unor acțiuni în ceea ce privește principiul egalității de tratament.	discriminării unui grup sau al unei comunități.”.	Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (2) Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.
---	--	---

			(4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului.
--	--	--	--

			(3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate: Pct. 4. În sensul prezentului regulament, următoarele noțiuni semnifică: <i>petiționar</i> – persoană care se consideră victimă a discriminării sau persoană interesată, care sesizează Consiliul, printr-o plângere, despre săvârșirea unei fapte de discriminare. Pct. 55. În procesul de examinare a plângerii, Consiliul propune părților soluționarea amiabilă, în mod confidențial, a conflictelor apărute prin săvârșirea faptelor discriminatorii. Acordul de conciliere are caracter obligatoriu pentru părți și are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii. Legea nr. 52/2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul)
--	--	--	--

			Articolul 18. Competența de examinare a cererilor (1) Avocatul Poporului examinează cererile persoanelor, fără deosebire de rasă ori origine etnică, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări, care se află ori s-au aflat sub jurisdicția Republicii Moldova (în continuare – petiționari), ale căror drepturi și libertăți se presupune că au fost încălcate de Republica Moldova. Codul de procedură civilă nr. 225/2003: Articolul 73. Pornirea proceselor în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unor alte persoane (1) În cazurile prevăzute de lege, autoritățile publice, organizațiile, persoanele fizice pot adresa în judecată acțiune (cerere) în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unor alte persoane, la cererea acestora, sau în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unui număr nelimitat de persoane fizice. Acțiunea în apărarea intereselor unei persoane în privința căreia este instituită o măsură de ocrotire judiciară (ocrotire provizorie, curatelă sau tutelă) poate fi intentată independent de existența cererii unei persoane interesate sau a reprezentantului ei legal. (2) Organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces în apărarea intereselor unor alte
--	--	--	--

		persoane au drepturi și obligații procedurale de reclamant, cu excepția dreptului de a încheia tranzacție și a obligației de a achita cheltuielile de judecată. (3) Dacă organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces își retrag acțiunea înaintată în interesul reclamantului, iar acesta nu dorește să intervină în proces, survin efectele procesuale prevăzute la art.72 alin. (2).” Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 44. Participanții la procedura administrativă (1) Participanți la procedura administrativă sînt: autoritatea publică, orice persoană fizică și juridică care a solicitat inițierea procedurii sau în privința căreia procedura a fost inițiată, precum și orice altă persoană atrasă de autoritatea publică în procedura administrativă. (2) Dacă procedura administrativă implică necesitatea soluționării unei chestiuni cu privire la drepturile și obligațiile comune ale mai multor participanți sau drepturile și obligațiile participanților decurg din aceleași temeuri de fapt sau de drept, participarea lor la procedura administrativă este obligatorie. Articolul 69. Inițierea procedurii administrative (1) Procedura administrativă se inițiază la cerere sau din oficiu. Procedura administrativă inițiată din
--	--	---

			oficiu începe odată cu efectuarea primei acțiuni procedurale, iar cea inițiată la cerere se consideră inițiată din momentul depunerii cererii. (2) În cazul depunerii unei petiții, autoritatea publică este obligată să inițieze o procedură administrativă. Articolul 78. Finalizarea procedurii administrative (1) Procedura administrativă se finalizează prin efectuarea unei operațiuni administrative sau prin emiterea unui act administrativ individual, respectiv încheierea unui contract administrativ.
Articolul 8 Sarcina probei (1) Statele membre iau măsurile care sunt necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, atunci când o persoană care se consideră nedreptățită prin nerespectarea principiului egalității de tratament prezintă, în fața unei autorități sau a altei instanțe judecătorești competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, pârâtul să fie obligat să dovedească faptul că nu a avut loc o	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 17. Articolul 19: la alineatul (1), cuvintele „date statistice” se substituie cu cuvintele „înregistrări audio, video sau date statistice”; la alineatul (2) textul „, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală” se exclude; articolul se completează cu aliniatul (3) cu următorul cuprins:	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 19. Sarcina probațiunii (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârâtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate: Pct. 53. Plîngerile sînt examinate cu respectarea următoarelor principii: d) inversare a sarcinii probațiunii;

încălcarea a principiului egalității de tratament. (2) Alineatul (1) nu împiedică statele membre să introducă norme privind probele care sunt mai favorabile reclamantului. (3) Alineatul (1) nu se aplică procedurilor penale. (4) Alineatele (1), (2) și (3) se aplică și oricărei proceduri desfășurate în conformitate cu articolul 7 alineatul (2). (5) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în care este de competența autorității sau a instanței judecătorești competente cercetarea faptelor.	„(3) Prevederile alineatului (2) nu se aplică procedurilor penale.”		Pct. 56. Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
Articolul 9 Protecția împotriva represaliilor Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția persoanelor față de orice tratament nefavorabil sau consecință nefavorabilă ca reacție la o plângere sau la o acțiune în justiție care au ca scop respectarea principiului egalității de tratament.		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 2. Noțiuni generale <i>victimizare</i> – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.

			Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare,
--	--	--	---

			Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Codul contravențional nr. 218/2008: Art. 70². Hărțuirea Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc 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, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Art. 70³ Victimizarea 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 ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
Articolul 10 Difuzarea informației Statele membre trebuie să se asigure că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu alte dispoziții relevante în vigoare, sunt aduse la cunoștința persoanelor în cauză, prin toate mijloacele corespunzătoare pe cuprinsul teritoriului lor.	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2.8. Titlul Secțiunii a doua va avea următorul cuprins: „Secțiunea a 2-a Promovarea egalității, informarea societății privind fenomenul discriminării și monitorizarea respectării standardelor de nediscriminare” 2.9. Punctul 25: dispoziția va avea următorul cuprins:	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea 298/2012: Pct. 19. În exercitarea atribuțiilor de prevenire și eliminare a discriminării și de asigurare a egalității tuturor persoanelor care se consideră victime ale discriminării, Consiliul adoptă decizii, avize consultative, acte de constatare, acorduri de conciliere și alte acte, întocmește demersuri și sesizări, elaborează studii și rapoarte, prezintă informații și depune solicitări. Secțiunea a 2-a

	„25. Pentru prevenirea discriminării, promovarea egalității și sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul:” la litera b), cuvintele „prin intermediul mass-mediei” se exclud; se completează cu literele f) – i) cu următorul cuprins: „f) desfășoară activități de promovare a măsurilor pozitive și a integrării egalității de gen în activitatea persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat; g) asigură formare, instruire, consiliere și sprijin relevant persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat; h) se implică în dezbateri publice, comunică cu părțile interesate, inclusiv cu partenerii sociali și promovează schimbul de bune practici; i) desfășoară alte activități corespunzătoare.”.		Sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării. Monitorizarea modului de implementare a legislației din perspectiva standardelor privind nediscriminarea Pct. 25. Pentru sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul: a) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice, inclusiv prin organizarea de campanii de conștientizare a problematicii discriminării și a consecințelor acesteia în toate domeniile de aplicare a legislației, precum și prin participarea la emisiuni radio și televizate, pentru asigurarea promovării toleranței zero față de discriminare; b) mediatizează cazurile de discriminare examinate de Consiliu prin intermediul mass-mediei; c) asigură informarea societății despre subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, precum și despre modul de realizare a restabilirii dreptului încălcat prin discriminare; d) contribuie la consolidarea educației populației în domeniul nediscriminării și asigurarea egalității prin procese educaționale formale și nonformale.
--	---	--	---

Articolul 11 Dialogul social (1) Statele membre, în concordanță cu tradițiile și practicile lor naționale, iau măsurile adecvate pentru promovarea dialogului între partenerii sociali, în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv prin monitorizarea practicilor la locurile de muncă, prin contractele colective, codurile de conduită, cercetări sau schimburi de experiență și de bune practici. (2) Statele membre trebuie să încurajeze partenerii sociali, atunci când aceasta este în conformitate cu tradițiile și practicile naționale, fără a aduce atingere autonomiei lor, să încheie acorduri la nivelul corespunzător, care să stabilească norme antidiscriminare în domeniile la care se face referire în articolul 3 și care intră în sfera negocierilor colective. Aceste acorduri trebuie să respecte cerințele minime stabilite de prezenta directivă și măsurile naționale relevante, de punere în aplicare.		Compatibil	Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140/2001: Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 1) funcția de control și monitorizare, care constă în: a) controlul respectării legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, precum și a normelor privind: – relațiile individuale și colective de muncă; – drepturile și garanțiile lucrătorilor, protecția acestora; – egalitatea de șanse și de tratament, inclusiv nondiscriminarea și prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă; Codul Muncii nr. 154/2003: Articolul 17 Principiile de bază ale parteneriatului social Principiile de bază ale parteneriatului social sînt: a) legalitatea; b) egalitatea părților; c) paritatea reprezentării părților; l) executarea obligatorie a contractelor colective de muncă, a convențiilor colective și a altor înțelegeri;
---	--	------------	---

			m) controlul asupra îndeplinirii contractelor colective de muncă și a convențiilor colective; n) răspunderea părților pentru nerespectarea angajamentelor asumate; o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social Articolul 19. Formele parteneriatului social Parteneriatul social se realizează prin: a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților părților parteneriatului social; b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice; c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea; d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității; e) participarea reprezentanților părților parteneriatului social în procesul de soluționare extrajudiciară a conflictului colectiv de muncă (procedura de conciliere).
--	--	--	--

			Articolul 22. Obligația angajatorului de a crea condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în cadrul parteneriatului social Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă. Articolul 31. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: i¹⁾ interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora; j) controlul executării clauzelor contractului colectiv de muncă, procedura de modificare și completare a acestuia; Articolul 35. Convenția colectivă (1) Convenția colectivă este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor.
--	--	--	---

			Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității (1) Dacă angajatorul elaborează și aprobă regulamentul intern al unității, conform art. 198, acesta trebuie să conțină următoarele prevederi: b) respectarea principiului nediscriminării, asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a oricărei alte forme de lezare a demnității în muncă; Articolul 386. Drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii (1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate unitățile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală. (4¹) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități și/sau autorităților publice competente, după caz, recomandări concrete de prevenire și combatere a acestora. Codul Contravențional nr. 218/2008:
--	--	--	--

			Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă; j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (2) Aceleași încălcări săvârșite asupra minorului se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.(3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de munca în formă scrisă; b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă;
--	--	--	---

			c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte; d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
Articolul 12 Dialogul cu organizațiile neguvernamentale Statele membre trebuie să încurajeze dialogul cu organizațiile neguvernamentale corespunzătoare care, în raport cu legislația și practicile lor naționale, au un interes legitim să contribuie la lupta împotriva discriminării pe baza rasei sau originii etnice, în scopul promovării principiului egalității de tratament.		Compatibil	Anexa 2 la Hotărîrea Guvernului Nr. 11/2010 cu privire la crearea Consiliului Național pentru Participare Pct. 2 Consiliul are ca scop dezvoltarea și promovarea parteneriatului strategic între autoritățile publice, societatea civilă și sectorul privat în vederea consolidării democrației participative în Republica Moldova, prin facilitarea comunicării și participării părților interesate la identificarea și realizarea priorităților strategice de dezvoltare a țării la toate etapele și crearea cadrului și capacităților instituționale de asigurare a implicării plenare a părților interesate în procesul de luare a deciziilor.

			Pct. 4 Activitatea Consiliului va fi concentrată pe două dimensiuni de bază: 1) participarea la toate etapele procesului de planificare strategică. 2) crearea cadrului instituțional de consultare la nivelul autorităților publice centrale. Legea nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional: Articolul 3. Domeniul de aplicare al prezentei legi (4) Autoritățile publice vor consulta cetățenii, asociațiile constituite în corespundere cu legea, alte părți interesate în privința proiectelor de acte normative, administrative care pot avea impact social, economic, de mediu (asupra modului de viață și drepturilor omului, asupra culturii, sănătății și protecției sociale, asupra colectivităților locale, serviciilor publice). Articolul 11. Consultarea părților interesate (1) Consultarea cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate se asigură de către autoritatea publică responsabilă de elaborarea proiectului de decizie prin următoarele modalități: dezbateri publice, audieri publice, sondaj de opinie, referendum, solicitarea opiniilor experților în domeniu, crearea grupurilor de lucru permanente sau ad-hoc cu participarea reprezentanților societății civile.
--	--	--	---

			Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate, aprobat prin Legea 298/2012: Secțiunea a 3-a Cooperarea cu societatea civilă, cu alte instituții naționale sau internaționale Pct. 31. În scopul cooperării cu societatea civilă și cu alte instituții naționale sau internaționale, Consiliul: a) elaborează și implementează proiecte comune cu sindicatele, asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și cu alte organizații necomerciale interesate de prevenirea și combaterea discriminării; b) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și cu instituții similare din alte state; c) cooperează cu alte instituții naționale sau internaționale în vederea schimbului de experiență și a implementării bunelor practici în domeniul nediscriminării și asigurării egalității în drepturi; d) organizează, cu participarea societății civile, și participă la conferințe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfășurate în țară sau peste hotare. Pct. 31¹. În scopul acordării asistenței științifico-analitice și de altă natură, pe lângă Consiliu poate fi creat un consiliu consultativ format din reprezentanți ai societății civile, ai mediului academic și experți
--	--	--	--

			independenți. Componenta consiliului consultativ și modul de funcționare al acestuia se stabilesc într-un regulament aprobat de Consiliu.
CAPITOLUL III ORGANISMELE DE PROMOVARE A EGALITĂȚII DE TRATAMENT Articolul 13 (1) Statele membre desemnează un organism sau mai multe organisme pentru promovarea egalității de tratament față de toate persoanele, fără discriminare pe baza rasei sau originii etnice. Aceste organisme pot face parte din agenții acreditate la nivel național pentru apărarea drepturilor omului sau respectarea drepturilor persoanelor. (2) Statele membre trebuie să ia măsuri pentru ca în competențele acestor organisme să fie incluse: — acordarea de asistență independentă victimelor discriminării, în urmărirea plângerilor lor de discriminare, fără a aduce atingere dreptului victimelor și al asociațiilor, organizațiilor și al altor		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 10. Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt: a) Consiliul pentru egalitate; b) autoritățile publice; c) instanțele judecătorești. Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;

persoane juridice menționate la articolul 7 alineatul (2); — desfășurarea unor studii independente privind discriminarea; — publicarea unor rapoarte independente și formularea de recomandări în orice problemă legată de o asemenea discriminare.			e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; i) examinează plîngerile privind discriminarea; j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvîrșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile; n) exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate.
---	--	--	--

			(2) La începutul fiecărui an, pînă la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului. Articolul 16. Competența autorităților publice În scopul prevenirii faptelor discriminatorii, autoritățile publice, conform competențelor funcționale, exercită următoarele atribuții: a) implementează principiul egalității, al nediscriminării și al respectării diversității în activitatea desfășurată; b) coordonează activitatea în domeniul combaterii discriminării a structurilor descentralizate și desconcentrate; c) contribuie la educarea și sensibilizarea populației în vederea interzicerii discriminării în domeniile de competență; d) exercită alte atribuții în conformitate cu legislația în domeniu.
CAPITOLUL IV DISPOZIȚII FINALE Articolul 14 Conformitatea Statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a asigura:	Art. III. Dispoziții finale și tranzitorii (1) Prezenta lege intră în vigoare la expirarea termenului de 6 luni de la data publicării în	Compatibil	Codul muncii nr. 154/2003: Articolul 12. Nulitatea clauzelor din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice, care înrăutățesc situația salariaților

(a) abrogarea tuturor actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament; (b) declararea sau posibilitatea de a declara drept nule și neavenite sau de a modifica orice dispoziții contrare principiului egalității de tratament, incluse în contracte individuale sau colective, regulamente interioare de funcționare, norme care guvernează asociațiile cu scop lucrativ sau nelucrativ, precum și normele care guvernează profesiile independente și organizațiile sindicale și patronale.	Monitorul Oficial al Republicii Moldova. (2) La data intrării în vigoare a prezentei legi, prevederile care contravin principiului egalității de tratament din actele normative și cele administrative se vor modifica sau abroga. (3) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, va prezenta Parlamentului propuneri de aducere a legislației în vigoare în concordanță cu prezenta lege.		Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice. Articolul 4. Legislația muncii și alte actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii Raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, și anume de: a) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Președintelui Republicii Moldova; c) hotărîrile și dispozițiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităților publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă și convențiile colective; precum și h) de tratatele, acordurile, convențiile și alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.
---	--	--	---

			Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. Codul Administrativ nr. 116/2018 Art. 206 (1) O acțiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru: e) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ normativ (acțiune de control normativ). Art. 224 (1) Examinînd acțiunea în contencios administrativ în fond, instanța de judecată adoptă una dintre următoarele hotărîri: e) în baza unei acțiuni de control normativ, anulează în tot sau în parte actul administrativ normativ, dacă acesta este ilegal, sau constată nulitatea acestuia, dacă acesta este nul;
--	--	--	--

Articolul 15 Sancțiuni Statele membre trebuie să stabilească norme privind sancțiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate în aplicarea prezentei directive și să ia toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile, care pot cuprinde plata de compensații pentru victimă, trebuie să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea. Statele membre trebuie să aducă aceste dispoziții la cunoștința Comisiei până la 19 iulie 2003 și să comunice, fără întârziere, orice modificări ulterioare ale acestora.		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții k) constată contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional. Art. 18. Dreptul la protecție a victimei discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; Codul Contravențional nr. 218/2008: Articolul 423⁵. Consiliul pentru egalitate (1) Contravențiile specificate la art. 54², 65¹, 70², 70³ și 71¹ se constată de către Consiliul pentru egalitate. (1¹) Contravenția specificată la art. 71² se constată și se examinează de către Consiliul pentru egalitate.
---	--	----------------------------------	--

		(2) Sînt în drept să constate contravenții și să încheie în mod colegial procese-verbale membrii Consiliului pentru egalitate. (3) Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente. Art. 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin: a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane,
--	--	---

			se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Art. 65¹. Discriminarea în domeniul învățământului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată: a) la oferirea accesului la instituțiile de învățămînt de orice tip și nivel; b) prin stabilirea de principii de admitere la studii, bazate pe anumite restricții, cu încălcarea prevederilor legislației în vigoare; c) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate; d) în activitatea științifico-didactică, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Art. 70² - Hărțuirea
--	--	--	--

			Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc 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, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Art. 70³ - Victimizarea 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 ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210
--	--	--	---

			unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Art. 71¹. Discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată în domeniul accesului persoanelor la serviciile oferite de autoritățile publice, la cele de asistență medicală, reabilitare medicală și la alte servicii de sănătate, la serviciile de protecție socială, bancare și financiare, de transport, culturale și de agrement, de vânzare sau de închiriere de bunuri mobile sau imobile, precum și la alte servicii și bunuri disponibile publicului, dacă fapta nu constituie infracțiune, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Art. 71². Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate cu scopul de a influența deciziile acestuia,
--	--	--	--

		neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor sau în procesul de monitorizare, ignorarea intenționată și neexecutarea prescripțiilor și recomandărilor consiliului, precum și a obligațiilor asumate prin acordurile de conciliere, împiedicarea sub orice altă formă a activității acestuia se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 45 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Codul Penal nr. 985/2002: Art. 176. Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu: e pedepsită cu amendă în mărime de la 750 la 950 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa
--	--	---

			anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani. Art. 173. Hărțuirea sexuală (1) Hărțuirea sexuală, adică pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 650 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 180 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani. (2) Aceeași acțiune săvârșită cu bună știință asupra unui minor se pedepsește cu închisoare de la 3 la 7 ani.” Totodată, Codul Penal nr. 985/2002 prevede în calitate de circumstanță agravantă în cazul săvârșirii unei infracțiuni, prezența motivelor de prejudecată, care atrag o sancțiune mai mare. Art. 134²¹. Motive de prejudecată (1) Prin motive de prejudecată se înțeleg idei preconcepute ale făptuitorului bazate pe considerente de rasă, culoare, origine etnică, națională sau socială, cetățenie, sex, gen, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice,
--	--	--	---

		dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, stare de sănătate, vârstă, stare civilă, indiferent dacă fapta este comisă în privința persoanei care posedă astfel de caracteristici protejate, în privința bunurilor acesteia ori asociate cu aceasta sau în privința persoanei care acordă suport persoanelor ce posedă astfel de caracteristici protejate ori se asociază cu acestea, această asociere fiind una reală sau percepută ca fiind reală. (2) Prezența în profilul victimei a anumitor caracteristici protejate nu va constitui în sine o bază suficientă pentru a concluda că s-a comis o infracțiune motivată de prejudecată. (3) Se consideră că infracțiunea s-a comis din motive de prejudecată indiferent de faptul dacă făptuitorul s-a condus integral sau doar parțial de astfel de motive, fiind prezente și alte motive. Cu referire la plata de compensații pentru victimă cadrul legal prevede următoarele: Codul civil nr. 1107/2002: Articolul 19. Repararea prejudiciului (1) În condițiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial și nepatrimonial cauzat astfel.
--	--	---

			(2) Se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum și profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat). (3) Se consideră prejudiciu nepatrimonial (prejudiciu moral) suferințele fizice și psihice, precum și diminuarea calității vieții. În cazul vătămării sănătății, prejudiciul nepatrimonial cuprinde, de asemenea, pierderea sau diminuarea unei capacități a corpului uman (prejudiciu biologic). (4) Pierderea șansei se repară doar dacă ea constă în dispariția actuală și certă a unei eventualități favorabile. Mărimea acestui prejudiciu corespunde șansei pierdute și nu poate fi egală cu avantajul care ar fi rezultat din șansă dacă ea se materializa. (5) Repararea prejudiciului presupune repunerea persoanei lezate în situația în care s-ar fi aflat dacă prejudiciul nu se producea. (6) În locul reparării prejudiciului patrimonial conform alin. (2) și (5), persoana lezată poate cere de la cel care răspunde de prejudiciu recuperarea întregului profit pe care acesta l-a obținut în legătură cu cauzarea prejudiciului. Această regulă se aplică doar dacă legea ori contractul prevede o asemenea formă de determinare a prejudiciului patrimonial sau dacă aplicarea unei asemenea forme de determinare
--	--	--	---

			a prejudiciului patrimonial este rezonabilă în împrejurările cazului. Articolul 2006. Răspunderea pentru prejudiciul cauzat de o autoritate publică sau de o persoană cu funcție de răspundere (1) Prejudiciul cauzat printr-un act administrativ ilegal sau nesoluționarea în termen legal a unei cereri de către o autoritate publică sau de către o persoană cu funcție de răspundere din cadrul ei se repară integral de autoritatea publică. Persoana cu funcție de răspundere va răspunde solidar în cazul intenției sau culpei grave. (2) Persoanele fizice au dreptul să ceară repararea prejudiciului moral cauzat prin acțiunile indicate la alin.(1). (3) Obligația de reparare a prejudiciului nu se naște în măsura în care cel prejudiciat a omis, cu intenție ori din culpă gravă, să înlăture prejudiciul prin mijloace legale. (4) În cazul în care o autoritate publică are o obligație impusă de un act adoptat în scopul protecției contra riscului de producere a unui anumit fel de prejudiciu, ea răspunde pentru prejudiciul de acest fel cauzat sau nepreîntâmpinat prin neexecutarea obligației, cu excepția cazului când autoritatea publică demonstrează că a dat dovadă de diligență rezonabilă în executarea obligației.
--	--	--	---

			(5) Autoritatea publică nu răspunde pentru prejudiciul cauzat prin adoptarea unui act normativ sau omisiunea de a-l adopta. Articolul 2036. Reparația prejudiciului moral (1) În cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. (2) Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial. (3) Reparația prejudiciului moral se face și în lipsa vinovăției autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declarației scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancțiune administrativă a arestului , muncii neremunerate în folosul comunității și în alte cazuri prevăzute de lege. (4) Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar când aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat și persoana vătămată astfel va putea obține o valoare
--	--	--	---

			nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit. (5) Dreptul la despăgubire pentru atingerile aduse drepturilor personale nepatrimoniale poate fi cesionat numai în cazul în care a fost stabilit printr-o tranzacție sau printr-o hotărîre judecătorească definitivă. Articolul 2037. Mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral (1) Mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. (2) Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. (3) La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.
--	--	--	--

			Codul muncii nr. 154/2003: Art. 9 Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative. Art. 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Articolul 354. Litigiile individuale de muncă Se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă;
--	--	--	---

			b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă. Articolul 356. Executarea hotărârilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă (1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.
Articolul 16 Punerea în aplicare Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 19 iulie		Prevederi UE neaplicabile	

2003 sau pot încredința patronatului și sindicatelor, la cererea comună a acestora, aplicarea prezentei directive în ceea ce privește dispozițiile care intră în sfera contractelor colective. În astfel de cazuri, statele membre trebuie să se asigure că, până la 19 iulie 2003, patronatul și sindicatele introduc, de comun acord, măsurile necesare, statele membre fiind solicitate să ia toate măsurile necesare care să le permită în orice moment, să poată garanta rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. Atunci când statele membre adoptă aceste acte, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.			
Articolul 17 Raportarea (1) Statele membre trebuie să transmită Comisiei până la 19 iulie 2005 și la fiecare cinci ani după această dată toate informațiile necesare Comisiei pentru a redacta un raport către Parlamentul European și către Consiliu cu privire la aplicarea prezentei directive.		Prevederi UE neaplicabile	

(2) Raportul Comisiei trebuie să țină seama, după caz, de opiniile Centrului European de monitorizare a rasismului și xenofobiei, precum și de punctele de vedere ale partenerilor sociali și ale organizațiilor neguvernamentale relevante. În concordanță cu principiul eliminării discriminărilor bazate pe apartenența la un sex, acest raport trebuie să facă, între altele, o evaluare a impactului măsurilor asupra femeilor și bărbaților. Pe baza informațiilor primite, raportul trebuie să includă, dacă este necesar, propuneri de revizuire și actualizare a prezentei directive.			
Articolul 18 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării sale în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 19 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	

TABELUL COMPARATIV
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității)

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității		
Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L180 din 19 iulie 2000, și Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2decembrie 2000, precum și a Directivei 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 373 din 21 decembrie 2004.	Clauza de armonizare va avea următorul cuprins: „Prezenta lege transpune: - Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499; - Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a	Prezenta lege transpune: - Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499; - Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în

	Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500,; - parțial Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, CELEX: 32000L0043, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, ediție specială și 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 muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000, precum și Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 373 din 21 decembrie 2004, CELEX: 32004L0113.	materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500,; - parțial Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, CELEX: 32000L0043, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, ediție specială și 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 muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000, precum și Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 373 din 21 decembrie 2004, CELEX: 32004L0113.
Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub	La articolul 1 alineatul (1), după cuvintele „cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen,” se substituie cu cuvintele „cetățenie, rezidență, limbă, nivel de alfabetizare,	Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică,

jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.	religie sau convingeri, vârstă, sex sau caracteristici sexuale, gen, identitate de gen sau expresie de gen”.	economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, rezidență, limbă, nivel de alfabetizare, religie sau convingeri, vârstă, sex sau caracteristici sexuale, gen, identitate de gen sau expresie de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.
Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>discriminare</i> – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; <i>discriminare directă</i> – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;	Articolul 2: la noțiunea „discriminare directă” cuvintele „, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare” se exclud; noțiunea „instigare la discriminare” va avea următorul cuprins: „instigare la discriminare – orice comportament manifestat față de o persoană sau un grup de persoane în scopul determinării la discriminarea unei/unor terțe persoane, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse”; după noțiunea „discriminare prelungită”, se completează cu noțiunea „discriminare intersecțională” cu următorul cuprins: „discriminare intersecțională - discriminare bazată pe o combinație a criteriilor protejate;”	Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>discriminare</i> – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; <i>discriminare directă</i> – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care aceea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare prin asociere – orice faptă de discriminare săvîrșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, reale sau presupuse, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținînd unei astfel de categorii de persoane;

discriminare continuă – orice faptă de discriminare care se caracterizează prin săvârșirea neînteruptă, în decursul unui timp nedeterminat, a acțiunii sau inacțiunii discriminatorii și care se consumă în momentul încetării acestora ori în momentul survenirii unor evenimente care împiedică această faptă;

discriminare prelungită – orice faptă de discriminare caracterizată prin două sau mai multe acțiuni și/sau inacțiuni identice comise cu un singur scop, alcătuind un ansamblu;

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

discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care aceea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare prin asociere – orice faptă de discriminare săvîrșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, reale sau presupuse, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținînd unei astfel de categorii de persoane;

discriminare continuă – orice faptă de discriminare care se caracterizează prin săvârșirea neînteruptă, în decursul unui timp nedeterminat, a acțiunii sau inacțiunii discriminatorii și care se consumă în momentul încetării acestora ori în momentul survenirii unor evenimente care împiedică această faptă;

discriminare prelungită – orice faptă de discriminare caracterizată prin două sau mai multe acțiuni și/sau inacțiuni identice comise cu un singur scop, alcătuind un ansamblu;

***discriminare intersecțională* - discriminare bazată pe o combinație a criteriilor protejate;**

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

<i>hărțuire</i> – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; <i>instigare la discriminare</i> – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; [...]		<i>hărțuire</i> – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; <i>instigare la discriminare</i> – orice comportament manifestat față de o persoană sau un grup de persoane în scopul determinării la discriminarea unei/unor terțe persoane, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; [...]
Articolul 4. Formele grave ale discriminării Formele grave ale discriminării sînt: a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice; b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă; c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice; d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii; e) discriminarea săvîrșită de două sau mai multe persoane; f) discriminarea continuă sau prelungită; g) discriminarea săvîrșită asupra unui grup de persoane; h) segregarea rasială.	Articolul 4 va avea următorul cuprins: „Articolul 4. Formele discriminării (1) Constituie forme ale discriminării: discriminarea directă, indirectă, prin asociere, intersecțională, hărțuirea, victimizarea, instigarea la discriminare, segregarea rasială și refuzul în acomodarea rezonabilă. (2) Formele grave ale discriminării sînt: a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice; b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă; c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice; d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii; e) discriminarea săvîrșită de două sau mai multe persoane; f) discriminarea săvîrșită asupra unui grup de persoane.”.	Articolul 4. Formele discriminării (1) Constituie forme ale discriminării: discriminarea directă, indirectă, prin asociere, intersecțională, hărțuirea, victimizarea, instigarea la discriminare, segregarea rasială și refuzul în acomodarea rezonabilă. (2) Formele grave ale discriminării sînt: a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice; b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă; c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice; d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii; e) discriminarea săvîrșită de două sau mai multe persoane; f) discriminarea săvîrșită asupra unui grup de persoane.

Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica până la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane; b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii; c) sancționarea comportamentului discriminatoriu; d) repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare.	La articolul 5, litera b) va avea următorul cuprins: „b) soluționarea pe cale amiabilă a cauzelor privind discriminarea prin conciliere sau mediere;”.	Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica până la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane; b) soluționarea pe cale amiabilă a cauzelor privind discriminarea prin conciliere sau mediere; c) sancționarea comportamentului discriminatoriu; d) repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare.
Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul	Articolul 7: la alineatul (2), litera c) se completează cu textul „, precum și la alte forme și niveluri de orientare, formare, perfecționare sau recalificare profesională, inclusiv stagii practice; alineatul (6) va avea următorul cuprins: „(6) În cazul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau în contextul în care	Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de

angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

(1¹) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii.

(2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum:

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

a¹) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea sau exercitarea unei profesii;

b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei;

c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;

d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;

e) distribuirea diferențiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de

sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată conform eticii acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica o discriminare bazată pe un oricare alt criteriu protejat.”.

orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

(1¹) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii.

(2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum:

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

a¹) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea sau exercitarea unei profesii;

b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei;

c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională, **precum și la alte forme și niveluri de orientare, formare, perfecționare sau recalificare profesională, inclusiv stagii practice;**

d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;

e) distribuirea diferențiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de

lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;

f) hărțuirea;

g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

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

a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite;

b) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare.

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

(5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(6) În cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul

lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;

f) hărțuirea;

g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

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

a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite;

b) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare.

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

(5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(6) În cazul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau în contextul în care sunt

diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.		exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată conform eticii acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica o discriminare bazată pe un oricare alt criteriu protejat.
Articolul 8. Interzicerea discriminării privind accesul serviciile și bunurile disponibile publicului și privind furnizarea acestora (1) Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul la următoarele servicii și privind furnizarea acestora: a) serviciile oferite de autoritățile publice; b) serviciile de asistență medicală și alte servicii de sănătate; c) serviciile de protecție socială; d) serviciile bancare și financiare; e) serviciile de transport; f) serviciile culturale și de agrement; g) alte servicii și bunuri disponibile publicului. (2) Este interzisă orice formă de discriminare privind refuzul de a vinde sau închiria bunuri mobile, imobile sau alte bunuri disponibile publicului.	La articolul 8, litera c) va avea următorul cuprins: „c) serviciile de protecție și securitate socială, precum și avantajele sociale;”.	Articolul 8. Interzicerea discriminării privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului și privind furnizarea acestora (1) Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul la următoarele servicii și privind furnizarea acestora: a) serviciile oferite de autoritățile publice; b) serviciile de asistență medicală și alte servicii de sănătate; c) serviciile de protecție și securitate socială, precum și avantajele sociale; d) serviciile bancare și financiare; e) serviciile de transport; f) serviciile culturale și de agrement; g) alte servicii și bunuri disponibile publicului. (2) Este interzisă orice formă de discriminare privind refuzul de a vinde sau închiria bunuri mobile, imobile sau alte bunuri disponibile publicului.
Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de	La articolul 11, alineatul (1¹) se abrogă.	Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și

imparțialitate și 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 orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. (1¹) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile stabilite de legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale. [...]		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 orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. (1¹) - <i>abrogat</i>. [...]
	Se completează cu art. 11¹ cu următorul cuprins: „Articolul 11¹. Asigurarea financiară a Consiliului (1) Activitatea Consiliului este finanțată de la bugetul de stat conform necesităților Consiliului. (2) Consiliul dispune de buget propriu care este administrat în mod independent, în conformitate cu prevederile legale. (3) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile prevăzute de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014. (4) Consiliul are dreptul de a se adresa Parlamentului în cazul în care resursele umane, tehnice și financiare oferite sunt insuficiente pentru îndeplinirea atribuțiilor. (5) Controlul asupra modului de administrare și gestionare a resurselor financiare publice este efectuat de către Curtea de Conturi.”	Articolul 11¹. Asigurarea financiară a Consiliului (1) Activitatea Consiliului este finanțată de la bugetul de stat conform necesităților Consiliului. (2) Consiliul dispune de buget propriu care este administrat în mod independent, în conformitate cu prevederile legale. (3) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile prevăzute de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014. (4) Consiliul are dreptul de a se adresa Parlamentului în cazul în care resursele umane, tehnice și financiare oferite sunt insuficiente pentru îndeplinirea atribuțiilor.

		(5) Controlul asupra modului de administrare și gestionare a resurselor financiare publice este efectuat de către Curtea de Conturi.
Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; i) examinează plîngerile privind discriminarea;	La articolul 12 alineatul (1): se completează cu litera f¹) cu următorul cuprins: „f¹) acordă asistență victimelor, prin punerea la dispoziție a tuturor informațiilor individualizate și a orientărilor adaptate situației fiecărei persoane;” litera m) va avea următorul cuprins: „m) contribuie la soluționarea amiabilă a cauzelor privind faptele de discriminare prin următoarele modalități: - concilierea părților și facilitarea identificării unei soluții reciproc acceptabile – în cazul în care aceasta este realizată de un membru al Consiliului; - formularea de observații generale – în cazul în care medierea este realizată de către un mediator;” se completează cu litera m¹) cu următorul cuprins: „m¹) îndeplinește rolul de punct național de contact pentru prevenirea și combaterea discriminării în domeniile prevăzute la art. 34 alin. (1) din Legea nr.200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora;”.	Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; f¹) acordă asistență victimelor, prin punerea la dispoziție a tuturor informațiilor individualizate și a orientărilor adaptate situației fiecărei persoane; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu;

k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional;

l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii;

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

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

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

i) examinează plîngerile privind discriminarea;

j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu;

k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional;

l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii;

m) contribuie la soluționarea amiabilă a cauzelor privind faptele de discriminare prin următoarele modalități:

- **concilierea părților și facilitarea identificării unei soluții reciproc acceptabile – în cazul în care aceasta este realizată de un membru al Consiliului;**
- **formularea de observații generale – în cazul în care medierea este realizată de către un mediator;**

m¹) îndeplinește rolul de punct național de contact pentru prevenirea și combaterea discriminării în domeniile prevăzute la art. 34 alin. (1) din Legea nr.200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora;

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

(2) La începutul fiecărui an, pînă la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și

		combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului.
	Se completează cu articolul 12¹ cu următorul cuprins: „Articolul 12¹ . Asistența informațională acordată persoanelor care se consideră victime ale discriminării (1)Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul de a se adresa Consiliului, verbal sau în scris, pentru a solicita informații privind exercitarea drepturilor sale, anterior depunerii plângerii privind faptele de discriminare. (2)Consiliul oferă, la solicitare, informații generale, adaptate situației specifice a persoanei, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. (3) Informațiile furnizate potrivit alin. (2) pot viza, în special: a) cadrul juridic aplicabil în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, relevant pentru situația persoanei care se consideră victimă a discriminării; b) atribuțiile Consiliului și alte aspecte procedurale privind examinarea plângerilor de către acesta; c) căile de atac disponibile, inclusiv, posibilitatea înaintării unei acțiuni în instanța de judecată; d) normele de confidențialitate aplicabile și protecția datelor cu caracter personal; e) posibilitățile de a beneficia de sprijin psihologic sau de altă natură, din partea altor instituții sau organizații specializate. (4) Informațiile furnizate în conformitate cu prezentul articol nu aduc atingere dreptului	Articolul 12¹ . Asistența informațională acordată persoanelor care se consideră victime ale discriminării (1)Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul de a se adresa Consiliului, verbal sau în scris, pentru a solicita informații privind exercitarea drepturilor sale, anterior depunerii plângerii privind faptele de discriminare. (2)Consiliul oferă, la solicitare, informații generale, adaptate situației specifice a persoanei, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. (3) Informațiile furnizate potrivit alin. (2) pot viza, în special: a) cadrul juridic aplicabil în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, relevant pentru situația persoanei care se consideră victimă a discriminării; b) atribuțiile Consiliului și alte aspecte procedurale privind examinarea plângerilor de către acesta; c) căile de atac disponibile, inclusiv, posibilitatea înaintării unei acțiuni în instanța de judecată; d) normele de confidențialitate aplicabile și protecția datelor cu caracter personal; e) posibilitățile de a beneficia de sprijin psihologic sau de altă natură, din partea altor

	persoanei de a depune o plângere la Consiliu și nu constituie o condiție prealabilă obligatorie.”.	autorități, instituții sau organizații specializate. (4) Informațiile furnizate în conformitate cu prezentul articol nu aduc atingere dreptului persoanei de a depune o plângere la Consiliu și nu constituie o condiție prealabilă obligatorie.
Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (2) Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei.	La articolul 13, alineatul (4) se completează cu textul „, fapt despre care persoana care a depus plângerea este informată în termen rezonabil.”.	Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (2) Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau

În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. (4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu.		prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. (4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu, fapt despre care persoana care a depus plângerea este informată în termen rezonabil.
Articolul 14. Restituirea plângerii (1) Consiliul restituie plângerea dacă aceasta: a) nu conține datele de identificare ale persoanei care a depus-o; b) a fost depusă în interesul altei persoane fără acordul acesteia; c) nu permite identificarea persoanei care se presupune că a comis fapta de discriminare; d) este o plângere repetată care are aceleași părți, același obiect și aceleași temeiuri și nu conține informații și dovezi noi. (2) Restituirea plângerii în temeiurile stabilite la alin.(1) lit.a)–c) nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plângeri după înlăturarea omisiunilor.	Articolul 14 se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins: „(2¹) Plângerea și actele anexate la aceasta se restituie în termen rezonabil.”.	Articolul 14. Restituirea plângerii (1) Consiliul restituie plângerea dacă aceasta: a) nu conține datele de identificare ale persoanei care a depus-o; b) a fost depusă în interesul altei persoane fără acordul acesteia; c) nu permite identificarea persoanei care se presupune că a comis fapta de discriminare; d) este o plângere repetată care are aceleași părți, același obiect și aceleași temeiuri și nu conține informații și dovezi noi. (2) Restituirea plângerii în temeiurile stabilite la alin.(1) lit.a)–c) nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plângeri după înlăturarea omisiunilor. (2¹) Plângerea și actele anexate la aceasta se restituie în termen rezonabil.
Articolul 14¹. Inadmisibilitatea plângerii (1) Consiliul declară plângerea inadmisibilă dacă aceasta:	Articolul 14¹ se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:	Articolul 14¹. Inadmisibilitatea plângerii (1) Consiliul declară plângerea inadmisibilă dacă aceasta:

a) nu conține fapte care permit stabilirea prezumției existenței unui fapt de discriminare; b) este depusă cu încălcarea termenului de prescripție; c) nu este de competența Consiliului; d) are un obiect nefondat prin raportare la domeniul de aplicare a prezentei legi. (2) Dacă examinarea plângerii ține de competența altei autorități, Consiliul acționează conform art. 74 din Codul administrativ nr. 116/2018.	„(3) Consiliul informează, în termen rezonabil, persoana care a depus plângerea cu privire la despre inadmisibilitatea acesteia sau la existența temeiului pentru a-i da curs.”.	a) nu conține fapte care permit stabilirea prezumției existenței unui fapt de discriminare; b) este depusă cu încălcarea termenului de prescripție; c) nu este de competența Consiliului; d) are un obiect nefondat prin raportare la domeniul de aplicare a prezentei legi. (2) Dacă examinarea plângerii ține de competența altei autorități, Consiliul acționează conform art. 74 din Codul administrativ nr. 116/2018. (3) Consiliul informează, în termen rezonabil, persoana care a depus plângerea cu privire la despre inadmisibilitatea acesteia sau la existența temeiului pentru a-i da curs.
Articolul 15. Examinarea plîngerii (1) Plângerea se examinează în termen de 90 de zile, iar în cazul în care aceasta se referă la un volum complex de informații ori sunt necesare consultări suplimentare, examinarea poate fi prelungită cu cel mult 60 de zile, cu informarea părților. La examinarea plângerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la orice persoană în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta. (2) La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația: a) să pună la dispoziția sa copiile actelor solicitate necesare pentru soluționarea plîngerii;	Articolul 15: alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă, cu majoritatea voturilor membrilor săi, o decizie sau un aviz consultativ. Decizia Consiliului poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor. Avizul consultativ poate conține propuneri sau recomandări privind conformitatea proiectelor de acte normative sau a documentelor de politici cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității.”; la alineatul (7), cuvântul „Deciziile” se substituie cu cuvintele „Avizele și Deciziile”.	Articolul 15. Examinarea plîngerii (1) Plângerea se examinează în termen de 90 de zile, iar în cazul în care aceasta se referă la un volum complex de informații ori sunt necesare consultări suplimentare, examinarea poate fi prelungită cu cel mult 60 de zile, cu informarea părților. La examinarea plângerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la orice persoană în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta. (2) La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația: a) să pună la dispoziția sa copiile actelor solicitate necesare pentru soluționarea plîngerii;

b) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise, în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii;

c) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a examinării plângerii.

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

(3¹) În procesul examinării plângerii sau al monitorizării modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii. Împiedicarea activității de documentare și monitorizare se sancționează conform legislației.

(3²) În procesul examinării plângerii, la cererea părților implicate sau din oficiu, persoanele interesate pot depune opinii, potrivit domeniului de competență, privind faptele care formează obiectul plângerii.

(4) În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a

b) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise, în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii;

c) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a examinării plângerii.

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

(3¹) În procesul examinării plângerii sau al monitorizării modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii. Împiedicarea activității de documentare și monitorizare se sancționează conform legislației.

(3²) În procesul examinării plângerii, la cererea părților implicate sau din oficiu, persoanele interesate pot depune opinii, potrivit domeniului de competență, privind faptele care formează obiectul plângerii.

(4) În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă, cu majoritatea voturilor membrilor săi, o decizie sau un aviz consultativ. Decizia Consiliului poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor. Avizul consultativ poate

victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor. (5) Decizia se aduce la cunoștința persoanei care a comis fapta discriminatorie și a persoanei care a depus plângerea în termen de 15 zile de la adoptare. Consiliul este informat în termen de 30 de zile despre măsurile întreprinse, cu prezentarea eventualelor dovezi în acest sens. Decizia produce efecte de la data aducerii la cunoștință. (6) Consiliul are dreptul să informeze opinia publică referitor la neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor, precum și referitor la ignorarea intenționată, neexecutarea recomandărilor emise și la alte forme de împiedicare a activității. (7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectând confidențialitatea datelor cu caracter personal. (8) Dacă în timpul examinării plîngerii se constată săvîrșirea unor fapte ce constituie contravenție, Consiliul remite organelor competente pentru examinare în fond procesul-verbal și materialele cauzei. (9) În cazul în care faptele constatate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază materialele organelor de urmărire penală.		conține propuneri sau recomandări privind conformitatea proiectelor de acte normative sau a documentelor de politici cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. (5) Decizia se aduce la cunoștința persoanei care a comis fapta discriminatorie și a persoanei care a depus plângerea în termen de 15 zile de la adoptare. Consiliul este informat în termen de 30 de zile despre măsurile întreprinse, cu prezentarea eventualelor dovezi în acest sens. Decizia produce efecte de la data aducerii la cunoștință. (6) Consiliul are dreptul să informeze opinia publică referitor la neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor, precum și referitor la ignorarea intenționată, neexecutarea recomandărilor emise și la alte forme de împiedicare a activității. (7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectând confidențialitatea datelor cu caracter personal. (8) Dacă în timpul examinării plîngerii se constată săvîrșirea unor fapte ce constituie contravenție, Consiliul remite organelor competente pentru examinare în fond procesul-verbal și materialele cauzei. (9) În cazul în care faptele constatate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază materialele organelor de urmărire penală.
Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării	La articolul 18, alineatul (2) va avea următorul cuprins:	Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării

(1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003.	„(2) Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului pot înainta acțiuni în instanța de judecată în numele persoanei care se consideră victimă a discriminării, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”.	(1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului pot înainta acțiuni în instanța de judecată în numele persoanei care se consideră victimă a discriminării, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003.
---	--	---

Articolul 19. Sarcina probațiunii (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pîrîtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală.	La articolul 19 alineatul (1), cuvintele „date statistice” se substituie cu cuvintele „înregistrări audio, video sau date statistice”. la alineatul (2) cuvintele „cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală” se exclud; articolul se completează cu un nou aliniat: „(3) Prevederile alineatului (3) nu se aplică procedurilor penale.”.	Articolul 19. Sarcina probațiunii (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, înregistrări audio, video sau date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pîrîtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală. (3) Prevederile alineatului (3) nu se aplică procedurilor penale.
Articolul 22. Finanțarea (1) Autoritățile publice abilitate cu implementarea prezentei legi sînt finanțate din contul și în limitele mijloacelor financiare aprobate anual în bugetul de stat și în bugetele unităților administrativ-teritoriale. (2) Activitățile de prevenire și combatere a discriminării pot fi finanțate și din alte surse neinterzise de lege.	La articolul 22, titlul se completează cu cuvintele „activităților de prevenire și combatere a discriminării”.	Articolul 22. Finanțarea activităților de prevenire și combatere a discriminării (1) Autoritățile publice abilitate cu implementarea prezentei legi sînt finanțate din contul și în limitele mijloacelor financiare aprobate anual în bugetul de stat și în bugetele unităților administrativ-teritoriale. (2) Activitățile de prevenire și combatere a discriminării pot fi finanțate și din alte surse neinterzise de lege.
Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate		
	Se completează cu clauza de armonizare cu următorul cuprins: „Prezenta lege transpune: - Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau	Prezenta lege transpune: - Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în

origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499;

- Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500,;

- parțial Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, CELEX: 32000L0043, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, ediție specială și 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 muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000, precum și Directiva 2004/113/CE

materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499, din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499;

- Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500,;

- parțial Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, CELEX: 32000L0043, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, ediție specială și 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 muncă și ocuparea

	a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 373 din 21 decembrie 2004, CELEX: 32004L0113.	forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000, precum și Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 373 din 21 decembrie 2004, CELEX: 32004L0113.
Art.1. – Se aprobă: a) Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, conform anexei; b) personalul-limită al aparatului administrativ al Consiliului pentru egalitate în număr de 33 de unități.	La articolul 1 litera b), textul „33 de unități” se substituie cu textul „36 de unități”.	Art.1. – Se aprobă: a) Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, conform anexei; b) personalul-limită al aparatului administrativ al Consiliului pentru egalitate în număr de 36 de unități .
3 ¹ . Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează conform principiilor, regulilor și procedurilor prevăzute de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr.181/2014.	În anexă: Punctul 3 ¹ se abrogă;	3 ¹ . – <i>abrogat.</i>
7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții: a) conduce și organizează activitatea Consiliului; b) reprezintă Consiliul în relațiile cu alte autorități și instituții publice, cu persoane fizice sau juridice;	Punctul 7 se completează cu litera a l) cu următorul cuprins: „a ¹) aprobă, după consultarea membrilor Consiliului, programul de dezvoltare strategică;”;	7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții: a) conduce și organizează activitatea Consiliului; a¹) aprobă, după consultarea membrilor Consiliului, programul de dezvoltare strategică; b) reprezintă Consiliul în relațiile cu alte autorități și instituții publice, cu persoane fizice sau juridice;

c) stabilește, după consultarea membrilor Consiliului, data și ora desfășurării ședințelor de deliberare și le prezidează;

d) semnează actele Consiliului;

d¹) poate delega secretarului general exercitarea atribuțiilor sale, cu excepția celor menționate la lit. e) și g);

d²) aprobă reglementări privind procedurile interne de realizare a atribuțiilor Consiliului;

d³) dispune, prin rezoluție, documentarea modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor;

e) numește în funcție funcționarii publici ai aparatului administrativ al Consiliului, modifică, suspendă și încetează, în condițiile legii, raporturile de serviciu ale acestora, angajează, pe bază de contract, personalul tehnic, modifică, suspendă și încetează raporturile de muncă ale acestuia;

f) aplică, în condițiile legii, sancțiuni disciplinare și stimulează funcționarii publici și personalul contractual din cadrul aparatului administrativ al Consiliului;

g) aprobă obligațiile funcționale ale personalului aparatului administrativ al Consiliului;

g¹) organizează și implementează sistemul de control intern managerial și poartă răspundere managerială pentru administrarea bugetului și a patrimoniului public aflat în gestiune;

h) prezintă în plenul Parlamentului raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigură

c) stabilește, după consultarea membrilor Consiliului, data și ora desfășurării ședințelor de deliberare și le prezidează;

d) semnează actele Consiliului;

d¹) poate delega secretarului general exercitarea atribuțiilor sale, cu excepția celor menționate la lit. e) și g);

d²) aprobă reglementări privind procedurile interne de realizare a atribuțiilor Consiliului;

d³) dispune, prin rezoluție, documentarea modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor;

e) numește în funcție funcționarii publici ai aparatului administrativ al Consiliului, modifică, suspendă și încetează, în condițiile legii, raporturile de serviciu ale acestora, angajează, pe bază de contract, personalul tehnic, modifică, suspendă și încetează raporturile de muncă ale acestuia;

f) aplică, în condițiile legii, sancțiuni disciplinare și stimulează funcționarii publici și personalul contractual din cadrul aparatului administrativ al Consiliului;

g) aprobă obligațiile funcționale ale personalului aparatului administrativ al Consiliului;

g¹) organizează și implementează sistemul de control intern managerial și poartă răspundere managerială pentru administrarea bugetului și a patrimoniului public aflat în gestiune;

h) prezintă în plenul Parlamentului raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigură publicarea acestuia pe pagina web a Consiliului;

i) exercită și alte atribuții stabilite de legislație.

publicarea acestuia pe pagina web a Consiliului; i) exercită și alte atribuții stabilite de legislație.		
14. Aparatul administrativ al Consiliului exercită următoarele atribuții: a) ține evidența și ține registrul plîngerilor parvenite în adresa Consiliului și al autosesizărilor Consiliului; b) asigură arhivarea materialelor Consiliului; c) comunică membrilor Consiliului, petiționarului, reclamatului, persoanei interesate, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte, data, ora, locul ședinței Consiliului și publică informația respectivă pe pagina web a Consiliului; d) remite copia de pe plîngere și materialele care o însoțesc membrilor Consiliului și reclamatului cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data examinării acesteia; e) asigură accesul petiționarului, reclamatului, persoanei interesate la toate materialele referitoare la caz; f) expediază petiționarului, reclamatului, persoanei interesate, în termen de 15 zile de la adoptare, decizia Consiliului; g) exercită, la indicația președintelui, și alte atribuții ce țin de activitatea Consiliului.	Punctul 14 se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins: „c¹) utilizează mijloace de comunicare adaptate nevoilor diferitelor grupuri, asigurînd caracterul accesibil și adecvat al comunicării;”;	14. Aparatul administrativ al Consiliului exercită următoarele atribuții: a) ține evidența și ține registrul plîngerilor parvenite în adresa Consiliului și al autosesizărilor Consiliului; b) asigură arhivarea materialelor Consiliului; c) comunică membrilor Consiliului, petiționarului, reclamatului, persoanei interesate, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte, data, ora, locul ședinței Consiliului și publică informația respectivă pe pagina web a Consiliului; c¹) utilizează mijloace de comunicare adaptate nevoilor diferitelor grupuri, asigurînd caracterul accesibil și adecvat al comunicării; d) remite copia de pe plîngere și materialele care o însoțesc membrilor Consiliului și reclamatului cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data examinării acesteia; e) asigură accesul petiționarului, reclamatului, persoanei interesate la toate materialele referitoare la caz; f) expediază petiționarului, reclamatului, persoanei interesate, în termen de 15 zile de la adoptare, decizia Consiliului; g) exercită, la indicația președintelui, și alte atribuții ce țin de activitatea Consiliului.
	Se completează cu punctele 17 ¹ și 17 ² cu următorul cuprins:	(17¹) Dacă se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 49 și 50 din Codul

	„(17¹) Dacă se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 49 și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018, membrul Consiliului este obligat să informeze imediat Consiliul, prin depunerea unei declarații de abținere, precum și să înceteze participarea la examinarea plîngerii. (17²) Părțile pot solicita, în scris, recuzarea oricărui membru al Consiliului, în cazul existenței circumstanțelor prevăzute de art. 49 și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018. Cererea de recuzare se examinează de Consiliu fără participarea persoanei vizate și se soluționează prin decizie motivată. Recuzarea tuturor membrilor Consiliului este interzisă.”.	administrativ nr. 116/2018, membrul Consiliului este obligat să informeze imediat Consiliul, prin depunerea unei declarații de abținere, precum și să înceteze participarea la examinarea plîngerii. (17²) Părțile pot solicita, în scris, recuzarea oricărui membru al Consiliului, în cazul existenței circumstanțelor prevăzute de art. 49 și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018. Cererea de recuzare se examinează de Consiliu fără participarea persoanei vizate și se soluționează prin decizie motivată. Recuzarea tuturor membrilor Consiliului este interzisă.
18. Consiliul exercită atribuțiile care îi sînt date în competență prin Legea cu privire la asigurarea egalității și prin prezentul regulament.	Punctul 18 va avea următorul cuprins: „18. Consiliul exercită atribuțiile care îi sînt date în competență prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și prin prezentul regulament și poate colecta și prelucra date cu caracter personal numai în măsura în care această prelucrare este necesară pentru exercitarea acestor atribuții. În cazul prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, Consiliul asigură aplicarea unor măsuri adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanelor vizate în conformitate cu Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal.”.	18. Consiliul exercită atribuțiile care îi sînt date în competență prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și prin prezentul regulament și poate colecta și prelucra date cu caracter personal numai în măsura în care această prelucrare este necesară pentru exercitarea acestor atribuții. În cazul prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, Consiliul asigură aplicarea unor măsuri adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanelor vizate în conformitate cu Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal.
21. În scopul perfecționării legislației și al schimbării practicilor în vederea prevenirii și	Punctul 21:	21. În scopul perfecționării legislației și al schimbării practicilor în vederea prevenirii și

combaterii discriminării și asigurării egalității, Consiliul: a) analizează corespunderea legislației cu standardele privind nediscriminarea și înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; b) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității.	la litera b) după cuvintele „acte normative” se completează cu cuvintele „sau a documentelor de politici”; se completează cu litera c) cu următorul cuprins: „c) participă la elaborarea și implementarea documentelor de politici în domeniul drepturilor omului, al asigurării egalității și combaterii discriminării;”.	combaterii discriminării și asigurării egalității, Consiliul: a) analizează corespunderea legislației cu standardele privind nediscriminarea și înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; b) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative sau a documentelor de politici cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) participă la elaborarea și implementarea documentelor de politici în domeniul drepturilor omului, al asigurării egalității și combaterii discriminării.
23. Propunerile de modificare a legislației sau avizele consultative se adoptă prin consens de către membrii Consiliului și se prezintă organelor interesate în modul stabilit.	Punctul 23 se completează cu următorul enunț: „Consiliul este informat, în termen de 30 de zile, despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor incluse în avizele consultative.”.	23. Propunerile de modificare a legislației sau avizele consultative se adoptă prin consens de către membrii Consiliului și se prezintă organelor interesate în modul stabilit. Consiliul este informat, în termen de 30 de zile, despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor incluse în avizele consultative.
Secțiunea a 2-a Sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării. Monitorizarea modului de implementare a legislației din perspectiva standardelor privind nediscriminarea	Titlul Secțiunii a doua va avea următorul cuprins: „Secțiunea a 2-a Promovarea egalității, informarea societății privind fenomenul discriminării și monitorizarea respectării standardelor de nediscriminare”	Secțiunea a 2-a Promovarea egalității, informarea societății privind fenomenul discriminării și monitorizarea respectării standardelor de nediscriminare”

25. Pentru sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul:

a) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice, inclusiv prin organizarea de campanii de conștientizare a problematicii discriminării și a consecințelor acesteia în toate domeniile de aplicare a legislației, precum și prin participarea la emisiuni radio și televizate, pentru asigurarea promovării toleranței zero față de discriminare;

b) mediatizează cazurile de discriminare examinate de Consiliu prin intermediul mass-mediei;

c) asigură informarea societății despre subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, precum și despre modul de realizare a restabilirii dreptului încălcat prin discriminare;

d) contribuie la consolidarea educației populației în domeniul nediscriminării și asigurarea egalității prin procese educaționale formale și nonformale;

e) - *abrogată*.

Punctul 25: dispoziția va avea următorul cuprins:

„25. Pentru prevenirea discriminării, promovarea egalității și sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul:”

la litera b), cuvintele „prin intermediul mass-mediei” se exclud;

se completează cu literele f) – i) cu următorul cuprins:

„f) desfășoară activități de promovare a măsurilor pozitive și a integrării egalității de gen în activitatea persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat;

g) asigură formare, instruire, consiliere și sprijin relevant persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat;

h) se implică în dezbateri publice, comunică cu părțile interesate, inclusiv cu partenerii sociali și promovează schimbul de bune practici;

i) desfășoară alte activități corespunzătoare.”.

25. Pentru prevenirea discriminării, promovarea egalității și sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul:

a) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice, inclusiv prin organizarea de campanii de conștientizare a problematicii discriminării și a consecințelor acesteia în toate domeniile de aplicare a legislației, precum și prin participarea la emisiuni radio și televizate, pentru asigurarea promovării toleranței zero față de discriminare;

b) mediatizează cazurile de discriminare examinate de Consiliu ~~prin intermediul mass-mediei~~;

c) asigură informarea societății despre subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, precum și despre modul de realizare a restabilirii dreptului încălcat prin discriminare;

d) contribuie la consolidarea educației populației în domeniul nediscriminării și asigurarea egalității prin procese educaționale formale și nonformale;

e) – *abrogată*;

f) desfășoară activități de promovare a măsurilor pozitive și a integrării egalității de gen în activitatea persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat;

g) asigură formare, instruire, consiliere și sprijin relevant persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat;

		h) se implică în dezbateri publice, comunică cu părțile interesate, inclusiv cu partenerii sociali și promovează schimbul de bune practici; i) desfășoară alte activități corespunzătoare.
25 ¹ . Din perspectiva standardelor privind nediscriminarea, Consiliul: a) monitorizează modul de implementare de către persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat a legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; b) acordă suport metodologic persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat în procesul de implementare a legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național; d) elaborează studii și rapoarte tematice și generale.	Punctul 25 ¹ se completează cu litera c ¹) cu următorul cuprins: „c ¹) efectuează sondaje independente privind discriminarea;”.	25 ¹ . Din perspectiva standardelor privind nediscriminarea, Consiliul: a) monitorizează modul de implementare de către persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat a legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; b) acordă suport metodologic persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat în procesul de implementare a legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național; c¹) efectuează sondaje independente privind discriminarea; d) elaborează studii și rapoarte tematice și generale.
28. Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării se prezintă Parlamentului anual, pînă la data de 15 martie. Raportul conține și informații privind activitatea Consiliului în anul precedent.	La punctul 28, al doilea enunț va avea următorul cuprins: „Raportul conține informații privind activitatea Consiliului în anul precedent, inclusiv recomandările Consiliului privind eventualele probleme structurale identificate, bugetul anual și alte informații financiare, precum și date referitoare la personal.”.	28. Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării se prezintă Parlamentului anual, pînă la data de 15 martie. Raportul conține informații privind activitatea Consiliului în anul precedent, inclusiv recomandările Consiliului privind eventualele probleme structurale identificate, bugetul anual și alte informații financiare, precum și date referitoare la personal.

31. În scopul cooperării cu societatea civilă și cu alte instituții naționale sau internaționale, Consiliul: a) elaborează și implementează proiecte comune cu sindicatele, asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și cu alte organizații necomerciale interesate de prevenirea și combaterea discriminării; b) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și cu instituții similare din alte state; c) cooperează cu alte instituții naționale sau internaționale în vederea schimbului de experiență și a implementării bunelor practici în domeniul nediscriminării și asigurării egalității în drepturi; d) organizează, cu participarea societății civile, și participă la conferințe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfășurate în țară sau peste hotare; e) - <i>abrogată</i>.	La punctul 31, litera b) se completează cu textul „, asigurând schimbul de date și informații cu acestea”;	31. În scopul cooperării cu societatea civilă și cu alte instituții naționale sau internaționale, Consiliul: a) elaborează și implementează proiecte comune cu sindicatele, asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și cu alte organizații necomerciale interesate de prevenirea și combaterea discriminării; b) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și cu instituții similare din alte state, asigurând schimbul de date și informații cu acestea; c) cooperează cu alte instituții naționale sau internaționale în vederea schimbului de experiență și a implementării bunelor practici în domeniul nediscriminării și asigurării egalității în drepturi; d) organizează, cu participarea societății civile, și participă la conferințe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfășurate în țară sau peste hotare; e) - <i>abrogată</i>.
45. Petiționarul care a depus plângerea poate oricând să o retragă. Solicitarea privind retragerea plângerii se formulează în scris, printr-o cerere, sau se expune verbal în cadrul audierilor, acest fapt consemnându-se în procesul-verbal al audierilor. Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea	La punctul 45, propoziția „Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare” se completează cu textul „, fapt despre care părțile sunt informate”;	45. Petiționarul care a depus plângerea poate oricând să o retragă. Solicitarea privind retragerea plângerii se formulează în scris, printr-o cerere, sau se expune verbal în cadrul audierilor, acest fapt consemnându-se în procesul-verbal al audierilor. Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare , fapt

procesului de examinare. În cazul în care plângerea vizează o problemă cu impact asupra unui grup de persoane sau a unei comunități, retragerea plângerii nu împiedică Consiliul să examineze cauza.		despre care părțile sunt informate. În cazul în care plângerea vizează o problemă cu impact asupra unui grup de persoane sau a unei comunități, retragerea plângerii nu împiedică Consiliul să examineze cauza.
49. În caz de conflict de interese sau din alte motive care împiedică soluționarea plângerii de către membrul raportor desemnat, acesta informează președintele Consiliului în termen de 3 zile de la primirea plângerii, prezentînd în scris motivele sale. În acest caz, plângerea se repartizează conform pct.47.	Punctul 49 va avea următorul cuprins: „49. În cazul depunerii declarației de abținere de către membrul raportor sau admiterii cererii de recuzare a acestuia în legătură cu existența unui conflict de interese sau altor împrejurări ce împiedică examinarea imparțială a plângerii, președintele Consiliului dispune redistribuirea plângerii unui alt membru raportor, conform pct. 47.”;	49. În cazul depunerii declarației de abținere de către membrul raportor sau admiterii cererii de recuzare a acestuia în legătură cu existența unui conflict de interese sau altor împrejurări ce împiedică examinarea imparțială a plângerii, președintele Consiliului dispune redistribuirea plângerii unui alt membru raportor, conform pct. 47.
	Secțiunea a 5-a se completează cu punctul 55 ¹ cu următorul cuprins: „55 ¹ . În cadrul procedurii de soluționare amiabilă, atunci când aceasta este desfășurată de un mediator, Consiliul poate formula observații cu caracter consultativ. Observațiile Consiliului nu aduc atingere independenței procedurii de soluționare alternativă a litigiilor.”.	55¹. În cadrul procedurii de soluționare amiabilă, atunci când aceasta este desfășurată de un mediator, Consiliul poate formula observații cu caracter consultativ. Observațiile Consiliului nu aduc atingere independenței procedurii de soluționare alternativă a litigiilor.

CERERE nr. 03/2376 din 04.03.2026
de înregistrare de către Cancelaria de Stat

a proiectului legii pentru modificarea unor acte normative
(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile
organismelor de promovare a egalității)

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	- Proiect de lege - Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative <i>(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității)</i>
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Justiției
3.	Justificarea depunerii cererii	Transpunerea directivelor UE
4.	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului <i>(PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)</i>	Act. nr. 32 și 33 aferente Clusterului 1, Capitolul 23, Anexa A și act. nr. 4 prevăzută în Clusterul 2, Capitolul 2, Anexa A din <i>Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029</i> , aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	1. Cancelaria de Stat; 2. Ministerul Muncii și Protecției Sociale; 3. Ministerul Afacerilor Externe; 4. Ministerul Afacerilor Interne; 5. Ministerul Apărării; 6. Ministerul Finanțelor; 7. Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării; 8. Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale; 9. Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare; 10. Ministerul Educației și Cercetării; 11. Ministerul Culturii; 12. Ministerul Sănătății; 13. Ministerul Mediului; 14. Ministerul Energiei; 15. Procuratura Generală; 16. Consiliul Superior al Procurorilor; 17. Consiliul Superior al Magistraturii; 18. Curtea Supremă de Justiție; 19. Curtea de Apel Centru; 20. Curtea de Apel Nord; 21. Curtea de Apel Sud; 22. Judecătoria Chișinău;

		23. Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal; 24. Curtea de Conturi; 25. Biroul Național de Statistică; 26. Congresul Autorităților Locale din Republica Moldova; 27. Camera notarială din Republica Moldova; 28. Uniunea Națională a Executorilor Judecătorești din Republica Moldova; 29. Autoritatea Națională de Integritate; 30. Organizații necomerciale
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 de zile
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Aneta Dovbenko, consultant principal, Secția drept privat, Direcția elaborare acte normative Tel.: 0 (22) 20-14-29, E-mail: aneta.dovbenko@justice.gov.md
8.	<i>Anexe (proiectul actului a cărui înregistrare se solicită, nota informativă la proiect, după caz, analiza impactului în procesul de fundamentare a proiectului și tabelul de concordanță, alte documente de însoțire a proiectului)</i>	- Proiectul actului normativ; - Nota de fundamentare; - Tabelele de concordanță aferente Directivei (UE) 2024/1499, Directivei (UE) 2024/1500, Directivei 2000/43/CE; - Tabelul comparativ.
9.	Data și ora depunerii cererii	04.03.2026
10.	Semnătura Lilian APOSTOL secretar de stat	