

Aprobat în ședința Guvernului din _____ 2026

Decizia protocolară nr. _____/2026

Proiect

UE

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

L E G E

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

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege:

- transpune parțial (transpune art. 3 (1) și (2), art. 4, art. 5, art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 9, art. 10 (1), (2) și (3) lit. (b), art. 15 și art. 16 (1)) 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;

- transpune parțial (transpune art. 3 (1) și (2), art. 4, art. 5-7, art. 9, art. 10 (1), (2) și (3) lit. (b), art. 15, art. 16 (1) și art. 17) 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;

- transpune parțial (transpune art. 2 (1) și (2), art. 3 (1), art. 4, art. 7 (1), art. 8, art. 10, art. 12 și art. 14) 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 L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.

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 parțial (transpune art. 1-art. 5 (2) și (3), art. 6 (1) și (2), art. 7, art. 8, art. 9 (3), art. 10, art. 14, art. 15, art. 16 (2) și art. 17 (b)) 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;

- transpune parțial (transpune art. 1, art. 2, art. 3, art. 4, art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 8, art. 9 (3), art. 10, art. 14, art. 15, art. 16 (2) și art. 17 (b)) 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;

- transpune parțial (transpune art. 1-5, art. 7-9, art. 11, art. 14 și art. 15) 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 L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499 și Directiva (UE) 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene 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. L303/16 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078, precum și Directiva (UE) 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 L 373 din 21 decembrie 2004, CELEX: 32004L0113.”

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

3. La articolul 2:

la noțiunea „discriminare directă”, textul „, 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 exclude;

după noțiunea „discriminare prelungită” se introduce următoarea noțiune:
„discriminare intersecțională – discriminare pe baza a două sau a mai multe criterii protejate”;

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”.

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 sunt:

a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice ori de către persoanele cu funcții publice de conducere;

b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă, inclusiv online;

c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice;

d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau a mai multe criterii;

e) discriminarea săvârșită de două sau mai multe persoane;

f) discriminarea săvârșită 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. La articolul 7:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, inclusiv pe criteriul de apartenență și/sau activitate sindicală, care au drept efect limitarea ori subminarea egalității în ceea ce privește:

a) condițiile de acces la locurile de muncă, la activități independente sau autonome, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent de

ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în ceea ce privește promovarea;

b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv la dobândirea experienței practice de lucru;

c) condițiile de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă sau de exercitare a unei profesii, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

d) afilierea, angajarea sau desfășurarea activității în cadrul unei organizații sindicale ori patronale sau al oricărei organizații ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele acordate de aceste organizații.”;

alineatul (1¹) se abrogă;

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

alineatul (6) va avea următorul cuprins:

„(6) În cazul activităților profesionale ale cultelor religioase și ale părților componente ale acestora, 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 ori convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată conform etosului acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica discriminarea bazată pe un alt criteriu protejat.”

7. La articolul 8 alineatul (1), 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;

la alineatul (9), enunțul al doilea se exclude;

se completează cu alineatele (9¹) și (9²) cu următorul cuprins:

„(9¹) Membrul Consiliului poate fi revocat din funcție de către Parlament, la propunerea a cel puțin 20 de deputați, dacă acesta nu întrunește condițiile prevăzute la alin. (3) sau la cererea motivată a Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în următoarele cazuri:

a) încălcarea cu vinovăție a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;

b) participarea la adoptarea unei decizii fără declararea conflictului de interese;

c) divulgarea datelor cu caracter personal sau a altor informații cu acces limitat care i-au devenit cunoscute în exercitarea mandatului.

(9²) Hotărârea privind revocarea din funcție a membrului Consiliului se adoptă cu votul majorității deputaților aleși, în baza raportului comisiei

parlamentare drepturile omului și relații interetnice, după audierea prealabilă a membrului vizat în plenul Parlamentului.”

9. Se completează cu articolul 11¹ cu următorul cuprins:

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

(1) Activitatea Consiliului se finanțează 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):

la litera c), cuvintele „cu legislația” se substituie cu cuvintele „sau a documentelor de politici cu standardele”;

litera f) se completează cu textul „, inclusiv privind categoriile de date statistice care urmează a fi colectate pentru monitorizarea fenomenului discriminării și evaluarea respectării principiului egalității”;

se completează cu literele f¹) și i¹) cu următorul cuprins:

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

„i¹) înaintea acțiunii în instanțele judecătorești, în nume propriu, pentru a apăra drepturile, libertățile și interesele legitime ale unui număr nelimitat de 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, în conformitate cu prevederile legislației privind medierea și statutul mediatorului”;

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”;

se completează cu alineatele (1¹) și (1²) cu următorul cuprins:

„(1¹) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la prezentul articol, Consiliul asigură accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități și aplică, după caz, măsuri de adaptare rezonabilă.

(1²) Avizul consultativ se adoptă prin consens de către membrii Consiliului și 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. Prevederile art. 15 alin. (5) și (7) se aplică în mod corespunzător pentru informarea Consiliului și pentru publicarea avizului consultativ.”

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, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. Informațiile se comunică în termen de 15 zile de la data înregistrării cererii, în formă scrisă sau, dacă condițiile speciale ale persoanei o impun, într-o altă formă accesibilă.

(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 (3) cu următorul cuprins:

„(3) 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 despre inadmisibilitatea acesteia, în caz contrar, se consideră că acesteia i s-a dat curs.”

15. Articolul 15:

se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins:

„(1¹) Consiliul examinează plângerea în prezența părților sau în funcție de circumstanțele cauzei, în procedură scrisă, cu acordul comun al tuturor membrilor Consiliului și cu asigurarea respectării principiului contradictorialității și a dreptului la apărare al părților.”;

la alineatul (2), litera a) va avea următorul cuprins:

„a) să pună la dispoziția acestuia materialele, documentele și informațiile solicitate privind exercitarea atribuțiilor legale, în cel mult 15 zile de la data solicitării, dacă în solicitare nu se prevede un alt termen”;

la alineatul (5), enunțul al treilea va avea următorul cuprins: „Decizia are caracter obligatoriu și produce efecte juridice de la data aducerii la cunoștință.”;

se completează cu alineatul (5¹) cu următorul cuprins:

„(5¹) Împăcarea părților în procedura de conciliere are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii, fapt consemnat în procesul-verbal al ședinței Consiliului.”

16. Articolul 16:

se completează cu literele a¹) și a²) cu următorul cuprins:

„a¹) solicită opinia Consiliului asupra proiectelor de acte normative și a documentelor de politici elaborate în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;

a²) colectează, în limitele competențelor funcționale, date statistice privind cazurile de discriminare, dezagregate potrivit recomandărilor Consiliului, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal”;

alineatul unic devine alineatul (1);

se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

„(2) Ministerul Justiției asigură colectarea, sistematizarea și transmiterea către Comisia Europeană, o dată la 5 ani, a informației privind implementarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a datelor referitoare la funcționarea Consiliului pentru egalitate, ținând cont de rapoartele întocmite de acesta potrivit art.12 alin. (2).”

17. 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 sau în sprijinul persoanei care se consideră victimă a discriminării, cu acordul acesteia, sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”

18. Articolul 19 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 19.** Sarcina probațiunii

(1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unei discriminări, acestea putând fi susținute inclusiv prin înregistrări audio, video sau date statistice.

(2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârâtului.

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

19. La articolul 22, denumirea articolului va avea următorul cuprins:

„**Articolul 22.** Finanțarea 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 parțial (transpune art. 3 (2), art. 5 (1) și (2), art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 9 (1) și (2), art. 11-15, art. 16 (1) și (3), art. 17 (a) și (c) și art. 21) 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;

- transpune parțial (transpune art. 3 (2), art. 5 (1) și (2), art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 9 (1) și (2), art. 11-15, art. 16 (1) și (3), art. 17 (a) și (c) și art. 21) 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;

- transpune parțial (transpune art. 10 și 12) 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 L 180 din 19 iulie 2000,

CELEX: 32000L0043, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.”

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

3. În anexă:

la punctul 1, după textul „autoritate bugetară autonomă,” se introduce textul „cu competență pe întreg teritoriul Republicii Moldova,”;

punctul 3¹ se abrogă;

punctul 7 se completează cu litera a¹) cu următorul cuprins:

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

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”;

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 plângerii.

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 către Consiliu fără participarea persoanei vizate și se soluționează prin decizie motivată. Recuzarea tuturor membrilor Consiliului este interzisă.”;

punctul 18 va avea următorul cuprins:

„18. Consiliul exercită atribuțiile care îi sunt 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.”;

punctul 21:

la litera b), după cuvintele „acte normative” se introduc 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.”;

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.”;

secțiunea a 2-a:

denumirea secțiunii va avea următorul cuprins:

„Secțiunea a 2-a

Promovarea egalității, informarea societății privind fenomenul discriminării și monitorizarea respectării standardelor de nediscriminare”;

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, în limitele atribuțiilor stabilite de cadrul normativ.”;

punctul 25¹ se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins:

„c¹) efectuează sondaje independente privind discriminarea”;

la punctul 28, enunțul al doilea 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.”;

la punctul 31, litera b) se completează cu textul „, asigurând schimbul de date și informații cu acestea”;

secțiunea a 5-a:

punctul 44 va avea următorul cuprins:

„44. Petiționarul sau persoana interesată care a depus plângerea poate solicita completarea acesteia cu date noi, după expirarea termenului prevăzut la pct. 60, doar cu acordul reclamatului.”;

la punctul 45, enunțul al treilea va avea următorul cuprins: „Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare, fapt despre care părțile sunt informate.”;

punctul 49 va avea următorul cuprins:

„49. În cazul depunerii declarației de abținere de către membrul raportor sau al 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.”;

la punctul 54, cifrele „10” se substituie cu cifra „7”;

secțiunea 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.”;

punctul 60 va avea următorul cuprins:

„60. Consiliului îi pot fi prezentate, cu cel puțin 3 zile înainte de data fixată pentru audieri sau în termenul stabilit de Consiliu, în cazul procedurii scrise, orice mijloace de probă, inclusiv înregistrări audio, video sau date statistice. Dacă proba se face prin înscrisuri, se anexează copii ale acestora. La solicitare pot fi invitați martori, specialiști sau experți.”

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, cu excepția prevederilor articolului 1 punctul 16, în partea ce ține de articolul 16 alineatul (2), care intră în vigoare la data intrării în vigoare a Tratatului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

(2) După intrarea în vigoare a prezentei legi, prevederile care contravin principiului egalității de tratament din actele normative și actele administrative vor fi modificate sau, după caz, abrogate.

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

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. Un aport semnificativ la elaborarea și definitivarea proiectului a fost oferit și de Consiliul pentru egalitate.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

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

Conform acțiunii normative nr. 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 elaborarea proiectului de lege cu privire la modificarea Legii nr. 121/2012 cu privire la egalitate și a altor acte normative, în vederea transpunerii 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*);
- Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (*în continuare - Directiva (UE) 2000/43*).

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 cadrului normativ național cu dispozițiile Directivei (UE) 2024/1499, Directivei (UE) 2024/1500 și ale Directivei 2000/43/CE relevă existența unei transpuneri parțiale a acestora. În pofida existenței mai multor elemente de conformitate, cadrul normativ național necesită ajustări suplimentare pentru a asigura alinierea deplină la standardele Uniunii Europene privind organismele de promovare a egalității. În acest context, mai jos sunt prezentate principalele deficiențe identificate atât la nivel legislativ, cât și în practică, referitoare la mandatul, independența, activitatea, competențele și asigurarea cu resurse a organismului național de promovare a egalității – Consiliul pentru egalitate.

➤ **Reglementarea insuficientă a garanțiilor privind revocarea membrilor Consiliului pentru egalitate**

Art. 11 alin. (9) din Legea nr. 121/2012 stabilește posibilitatea revocării unui membru al Consiliului în cazul „*neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor*”, fără a preciza criterii obiective care să delimiteze conduita ce poate atrage revocarea și fără a institui garanții procedurale suficiente în procesul de adoptare a unei asemenea decizii. Caracterul general al temeiului de revocare poate genera interpretări discreționare și poate afecta stabilitatea mandatului membrilor Consiliului.

În cadrul evaluării compatibilității legislației naționale cu Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, experții TAIEX au constatat că reglementarea actuală asigură doar o transpunere parțială a garanțiilor privind independența organismului de promovare a egalității. Potrivit constatărilor acestora, criteriul privind „neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor” este formulat în termeni prea generali și poate permite o interpretare discreționară, fiind necesară instituirea unor criterii obiective și a unor garanții procedurale suplimentare privind

revocarea membrilor Consiliului. Or, art. 3 alin. (2) din Directiva (UE) 2024/1500 impune statelor membre obligația de a asigura independența organismelor de promovare a egalității, inclusiv prin stabilirea unor garanții adecvate privind numirea și revocarea membrilor organismelor de promovare a egalității, astfel încât aceștia să nu poată fi revocați în mod arbitrar pe durata exercitării mandatului.

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

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>

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

➤ **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.

➤ **Lipsa competenței Consiliului privind inițierea acțiunilor în instanță**

Reglementarea actuală limitează competențele Consiliului pentru egalitate la formularea de observații și concluzii în cadrul procedurilor judiciare, fără a-i conferi posibilitatea de a iniția acțiuni în justiție în condițiile prevăzute de art. 10 alin. (3) din Directiva (UE) 2024/1500. Astfel, legislația națională nu asigură transpunerea deplină a standardelor europene privind competențele organismelor de promovare a egalității în materie de litigii.

➤ **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 Uniunii Europene 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;
- extinderea competențelor proactive ale Consiliului pentru egalitate, inclusiv în domeniul promovării măsurilor pozitive, formării și cercetării independente;
- consolidarea garanțiilor de independență a mandatului membrilor Consiliului pentru egalitate, prin instituirea unor criterii obiective și a unor garanții procedurale privind revocarea din funcție;
- 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.

De asemenea, la art. 2 a fost ajustată noțiunea de „discriminare directă” în conformitate cu prevederile de la art. 2 alin. (2) din Directiva (UE) 2000/43, potrivit căroră „*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*”, dar și ca urmare a observației experților Comisiei Europene privind neconcordanța prevederilor naționale cu cadrul normativ european.

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. La **art. 11** se propune înlocuirea temeiului general de revocare a membrului Consiliului pentru egalitate privind „neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor” cu cazuri expres și limitativ prevăzute de lege, în vederea *consolidării garanțiilor de independență a mandatului* și excluderii riscului unor interpretări discreționare. Astfel, proiectul stabilește că revocarea poate interveni numai în situații obiective și determinate, și anume în cazul în care membrul nu mai întrunește condițiile legale necesare pentru exercitarea mandatului, care trebuie menținute pe întreaga durată a acestuia, sau în cazul:

- încălcării cu vinovăție a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- participării la adoptarea unei decizii fără declararea conflictului de interese;
- divulgării datelor cu caracter personal sau a altor informații cu acces limitat, cunoscute în exercitarea mandatului.

Totodată, sunt instituite garanții procedurale suplimentare, prin reglementarea expresă a procedurii de revocare. Astfel, hotărârea de revocare se adoptă de Parlament cu votul majorității deputaților aleși, la propunerea a cel puțin 20 de deputați sau la cererea motivată a Consiliului, în baza raportului comisiei parlamentare de specialitate și numai după audierea prealabilă a membrului vizat în plenul Parlamentului.

Prin aceste modificări se urmărește consolidarea independenței funcționale a Consiliului și instituirea unor garanții clare împotriva revocării arbitrare a membrilor acestuia, în concordanță cu standardele prevăzute de Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500.

8. 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 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.

9. 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.

10. 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

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

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.

11. 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**.

12. 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.

13. 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 națională, Consiliul pentru egalitate exercită *atribuții quasi-jurisdicționale*, examinând plângerile privind discriminarea și emițând decizii obligatorii. Totodată, potrivit art. 11 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, Consiliul este obligat să acționeze în condiții de imparțialitate și independență. În aceste condiții, se apreciază ca inoportună conferirea competenței de a **iniția proceduri judiciare** în numele sau în susținerea uneia ori mai multor victime determinate, întrucât

aceasta ar afecta imparțialitatea în exercitarea atribuțiilor sale. Consiliul ar urma să exercite concomitent rolul de autoritate care constată existența discriminării și rolul de reprezentant procesual al uneia dintre părți.

Suplimentar, dreptul de acces la justiție, precum și dreptul de a decide asupra inițierii, limitelor și încetării unui litigiu aparțin persoanei ale cărei drepturi sau interese legitime se pretind a fi încălcate. În consecință, Consiliul nu se poate subroga în exercitarea acestor drepturi procesuale.

În același timp, cadrul instituțional național dispune de un mecanism care răspunde exigențelor directivei privind distribuirea competențelor între mai multe organisme de promovare a egalității. Astfel, 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. În temeiul 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), acesta 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. În aceste condiții, competența de a acționa în fața instanțelor poate fi realizată prin intermediul acestei autorități, în consonanță cu opțiunea directivelor de distribuire a atribuțiilor între mai multe organisme de promovare a egalității.

Totodată, proiectul de lege a reținut competența Consiliului de a iniția litigii de interes public pentru combaterea practicilor discriminatorii cu caracter sistemic. Această soluție corespunde rolului său instituțional de organism de promovare a egalității și permite protejarea interesului public, inclusiv prin *litigarea strategică*, fără a afecta autonomia procesuală a victimelor individuale și fără a compromite imparțialitatea Consiliului în exercitarea atribuțiilor sale quasi-jurisdicționale.

În contextul diversificării și asigurării unor mecanisme alternative de protecție și apărare a victimelor în cadrul litigiilor aflate pe rolul instanțelor judecătorești, proiectul de lege propune revizuirea **art. 18 alin. (2)**, în vederea extinderii dreptului sindicatelor și asociațiilor obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului de a introduce acțiuni în justiție în numele victimei, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, precum și în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.

14. 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

15. 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.

16. 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***.

17. 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.

18. 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*.

19. 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*.

20. 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 interese* 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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 *obligațiile 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.

24. 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 a 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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 nediscriminare. 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. Cele trei unități se preconizează a fi: - 2 funcții de consultant; - 1 funcție de consultant principal. Respectiv, cuantumul salariului pentru trei funcții noi, poate fi descifrat astfel: 10150 lei x 2 un. x 12 luni = 243 600 lei (salariu de bază) 12 500,00 lei x 12 luni = 150 000 lei (salariu de bază). Total: 393 600 lei.
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 transunerii 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.

La 19 mai 2026, proiectul de lege a fost **transmis Comisiei Europene** pentru coordonare. La 30 iunie 2026, Comisia Europeană a recomandat operarea modificărilor necesare în proiect, în conformitate cu observațiile formulate de experții TAIEX în cadrul exercițiului de **evaluare preliminară** a alinierii acestuia la prevederile Directivei (UE) 2024/1499 și Directivei (UE) 2024/1500.

Totodată, Ministerul Justiției a fost informat că feedback-ul privind transpunerea Directivei 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, va fi transmis la o etapă ulterioară.

În acest context, proiectul de lege a fost completat cu recomandările formulate de Comisia Europeană, în baza observațiilor experților TAIEX rezultate din exercițiul de evaluare preliminară a conformității cadrului normativ național în domeniul asigurării egalității și combaterii discriminării cu cerințele prevăzute de Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500.

Observațiile experților TAIEX au vizat consolidarea garanțiilor privind mandatul membrilor Consiliului pentru egalitate, caracterul obligatoriu al recomandărilor acestuia, dreptul Consiliului de a înainta în interes public acțiuni în instanța de judecată, asigurarea accesibilității teritoriale a serviciilor Consiliului, consultarea Consiliului în procesul de elaborare a politicilor în domeniul egalității și nediscriminării, precum și colectarea de date statistice dezagregate conform recomandărilor Consiliului.

Poziția Ministerului Justiției cu privire la recomandările formulate este reflectată în sinteza aferentă proiectului de lege.

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 (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.

Proiectul legii a fost consultat pe larg cu toți subiecții interesați și reprezentanții societății civile, inclusiv cu organizațiile necomerciale, care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și a minorităților etnice.

Astfel, toate propunerile și obiecțiile înaintate de către autorități și reprezentanții societății civile în procesul de avizare a proiectului, au fost incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor aferentă proiectului.

Autoritățile și organizațiile care susțin promovarea proiectului și au prezentat lipsă de propuneri și obiecții sunt următoarele: Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare, Ministerul Apărării, Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, Ministerul Mediului, Ministerul Sănătății, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Educației și Cercetării, Curtea de Conturi, Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, Autoritatea Națională de Integritate, Agenția Servicii Publice, Agenția Relații Interetnice, Consiliul Superior al Magistraturii, Consiliul Superior al Procurorilor, Curtea de Apel Nord, Curtea de Ape Centru, Judecătoria Chișinău, Camera Notarială, Uniunea Administratorilor Autorizați din Moldova, Uniunea Națională a Executorilor Judecătorești, Oficiul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR), Congresul Autorităților Locale din Moldova.

7. Concluziile expertizelor

Întru respectarea dispozițiilor art. 36 alin. (2) din *Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative*, Ministerul Justiției a recepționat Raportul de expertiză anticorupție Nr. ELO26/11426 din 05.05.2026.

Concluzia expertizei efectuate de Centrul Național Anticorupție este că proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*) consolidează cadrul 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.

Se menționează că, în cadrul procesului de elaborare au fost respectate prevederile legale cu privire la transparența în procesul decizional, iar proiectul corespunde normelor de tehnică legislativă și interesului public general, deoarece va contribui la consolidarea mecanismului național de promovare a egalității, sporirea eficienței instituționale și asigurarea unei protecții efective și accesibile pentru persoanele afectate de discriminare.

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.

Ministru

Vladislav COJUHARI

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

Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
AVIZARE ȘI CONSULTARE PUBLICĂ			
Cancelaria de Stat	1.	Autorul proiectului propune, la pct. 2 din Art. II, majorarea personalului-limită al aparatului administrativ al Consiliului pentru egalitate cu 3 unități de personal. Potrivit notei de fundamentare anexate proiectului, această modificare generează un impact bugetar suplimentar estimat la aproximativ 400 mii lei anual, sumă care urmează a fi alocată suplimentar la bugetul anual al Consiliului. Totodată, este de menționat că, potrivit modificărilor propuse la pct. 9 din Art. I al proiectului, se prevede expres că activitatea Consiliului este finanțată de la bugetul de stat, în conformitate cu necesitățile acestuia. În acest context, se constată că propunerile înaintate au un impact direct asupra cheltuielilor bugetare, întrucât majorarea personalului-limită implică, în mod inevitabil, cheltuieli suplimentare aferente remunerării muncii. Atragem atenția asupra prevederilor art. 17 alin. (2) din Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014, potrivit cărora se interzice punerea în aplicare a deciziilor care conduc la majorarea cheltuielilor bugetare în cazul în care impactul financiar al acestora nu este prevăzut în bugetul aprobat. Prin urmare, în situația în care proiectul de lege propune majorarea cheltuielilor bugetare prin extinderea personalului-limită al Consiliului pentru egalitate, autorul proiectului urmează să demonstreze că resursele financiare necesare pentru implementarea acestor modificări sunt prevăzute în bugetul de stat aprobat sau, după caz, să identifice și să justifice sursele de finanțare corespunzătoare pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare generate. Totodată, se recomandă reflectarea explicită a acestor aspecte în nota de fundamentare a proiectului, prin prezentarea unei analize clare privind impactul financiar al modificărilor propuse și modalitatea de asigurare a resurselor bugetare necesare implementării acestora.	Precizare. Proiectul Legii pentru modificarea unor acte normative <i>(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității)</i> a fost remis la avizare la toate autoritățile interesate, inclusiv la Ministerul Finanțelor pentru a fi consultat în funcție de competență, dar și în scop de informare și planificare a distribuirii resurselor financiare publice. Potrivit art. 47 din Legea nr. 181/2014 a finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale, una dintre principalele activități și termenul-limită ale calendarului bugetar este aprobarea de către Guvern a cadrului bugetar pe termen mediu și prezentarea către Parlament, în caz de necesitate, a proiectului legii pentru modificarea unor acte legislative – până la data de 1 iunie. Astfel, în scopul alinierii la standardele prescrise organismelor de

			promovare a egalității și în vederea implementării în practică a acestora în conformitate cu Directivele UE, se va ajusta cadrul bugetar, pentru a se asigura financiar în mod corespunzător Consiliul pentru egalitate. Nota de fundamentare a fost completată cu datele dezagregate privind impactul bugetar, estimat la aproximativ 400 mii lei anual.
Ministerul Energiei	2.	La Art. I. (modificarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității): 1) la pct. 15, în contextul modificării alin. (4) al art. 15, având în vedere că Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității nu conține norme aferente notificării Avizului consultativ persoanei care a comis fapta discriminatorie și persoanei care a depus plângerea, se recomandă a se interveni, inclusiv și, la alin. (5) din articolul menționat, prin reglementarea aspectului dat.	Nu se acceptă. Conform alin.(4) avizul consultativ 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. Respectiv, acesta nu este adresat persoanei care a comis o faptă de discriminare dar celor care elaborează/promovează politici.
	3.	2) la pct. 17 ce vizează modificarea art. 19 alin. (1) prin substituirea cuvintelor „date statistice” cu cuvintele „înregistrări audio, video sau date statistice”, se recomandă a se revizui intenția de includere ca probe înregistrările audio și video, ce urmează a fi prezentate în instanța de judecată. În context, utilizarea camerelor de supraveghere video în majoritatea cazurilor reprezintă o ingerință în viața privată. Dreptul la viața privată este consacrat în art. 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului și este reglementat la nivel național la art.15 din Codul de procedură penală „Inviolabilitatea vieții private”. Nu este admis amestecul unei autorități publice în exercitarea acestui drept decât în măsura în care acesta este prevăzut de lege și constituie, într-o societate democratică, o măsură necesară pentru securitatea națională, siguranța publică,	Nu se acceptă. Înregistrările audio și video sunt admise în calitate de probe în procesele de judecată civile. Astfel, art. 117 alin. 2 din CPC prevede următoarele: „(2) <i>În calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicațiile părților și ale altor persoane interesate în soluționarea cauzei, din depozițiile martorilor, din înscrisuri,</i>

		bunăstarea economică a țării, apărarea ordinii și prevenirea faptelor penale, protecția sănătății, a moralei, a drepturilor și a libertăților altora (art. 8 alin. 2 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului). Subsecvent, art. 46 lit. b) și c) din Codul civil al Republicii Moldova nr. 1107/2002 statuează că, se consideră ca atingeri aduse vieții private interceptarea fără drept a unei convorbiri private, săvârșită prin orice mijloace tehnice, sau utilizarea, în cunoștință de cauză, a unei asemenea interceptări, precum și, captarea ori utilizarea imaginii sau a vocii unei persoane aflate într-un spațiu privat, fără consimțământul acesteia. Astfel, în temeiul celor relevate, se recomandă a se revizui propunerea de modificare art. 19 alin. (1) în sensul prezentului proiect de lege.	<i>probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experților.”.</i> Totodată, condițiile de prezentare a înregistrărilor în instanța de judecată sunt prevăzute la art. 146 alin. (1) din Codul de procedură civilă, iar la alin. (2) fiind reglementată limitarea, conform căreia nu poate servi ca probă înregistrarea audio-video ascunsă, dacă nu este permisă prin lege. Respectiv, includerea în proiect a acestor tipuri de probe nu excedă prevederile Codului de procedură civilă, dar este în strictă conformitate cu principiile de desfășurare a procesului civil.
	4.	Totodată, prin prisma prevederilor art. 54 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, se propune a se revedea pct. 14 sub aspect redacțional.	Se acceptă. Punctul 14 din proiect a fost ajustat redacțional.
Ministerul Culturii	5.	Se propune la Art. I. pct. 12, modificarea art. 13 alin. (4), prin substituirea sintagmei „în termen rezonabil” cu sintagma „în termen de 15 zile”. Stabilirea unui termen determinat este necesară pentru a asigura claritatea și previzibilitatea normei juridice, dar și pentru a evita interpretările. Cu titlu de exemplu, conform art. 15 alin. (5) din Legea nr. 121/2012, 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.	Nu se acceptă. Art. 6 alin. (4) din Directivele 2024/1499 și 2024/1500 operează cu sintagma „termen rezonabil”, după cum urmează: <i>„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.”</i> De asemenea, în legislația națională reglementarea „termenului rezonabil” este o practică consacrată. A se vedea spre exemplu art. 27, art.

		61 alin. (2), art. 70 din Codul administrativ. Termenul de 15 zile prevăzut la art. 15 alin. (5) din Legea nr. 121/2012 nu limitează perioada în care membrii Consiliului pentru egalitate pot adopta o decizie, el este rezervat pentru informarea persoanei care a depus plângerea și se calculează de la data adoptării deciziei. Însă, conform art. 15 alin. (1) examinarea plângerii are loc în 60 de zile sau, după caz, în termen de 150 de zile. Respectiv, stabilirea oricărui termen concret nu este posibilă și nici oportună, inclusiv, din considerentul că membrii Consiliului nu activează permanent. Totodată, practica Consiliului pentru egalitate relevă că nu există probleme de termen pe această categorie de cauze.
6.	De asemenea, se propune la Art. I. pct. 13, modificarea art. 14 alin. (2 ¹), prin substituirea sintagmei „în termen rezonabil” cu sintagma „în termen de 15 zile”.	Nu se acceptă. A se vedea raționamentele expuse la punctul de mai sus.
7.	La Art. I. pct. 14. din proiectul de lege, se constată o eroare de redactare. Astfel, se propune reformularea alin. (3) art. 14¹ cu următorul cuprins: „(3) Consiliul informează, într-un termen rezonabil, persoana care a depus plângerea despre inadmisibilitatea acesteia sau despre existența temeiului pentru examinarea plângerii.” Totodată, se propune substituirea sintagmei „într-un termen rezonabil” cu sintagma „în termen de cel mult 15 zile”.	Se acceptă parțial. Textul de la pct. 14 din proiect a fost ajustat corespunzător.
8.	La Art. I. pct. 15. se propune completarea cu textul „Avizele consultative nu produc efecte juridice obligatorii.”	Nu se acceptă.

		Propunerea este superflue în condițiile în care însăși titlul „consultativ” este sugestiv. . Argumentele completării de la subpct. 3.7. au fost expuse în nota de fundamentare și reprezintă transpunerea art. 9 alin. (2) din 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”, ceea ce va permite inclusiv, o monitorizare eficientă a conformării și va crește impactul măsurilor de remediere propuse.
9.	În conformitate cu art. 52 alin. (2) din Codul administrativ, decizia cu privire la cererea de recuzare se ia în decursul unei săptămâni și se comunică în scris participanților. Astfel, la Art. II. pct. 3.4. din proiectul de lege, se propune completarea pct. (17²) cu termenul de examinare a cererii de recuzare, conform prevederilor Codului administrativ. Totodată, se propune revizuirea propoziției de la Art. II. pct. 3.4. „(17²) [...] Recuzarea tuturor membrilor Consiliului este interzisă.” Interdicția recuzării tuturor membrilor Consiliului poate afecta principiul dreptului la un proces echitabil și a imparțialității, principii fundamentale aplicabile inclusiv autorităților publice care exercită atribuții în regim de putere publică. În anumite situații, pot exista circumstanțe obiective care ar justifica recuzarea întregii componente.	Nu se acceptă. Reglementarea expresă în Legea nr. 121/2012 a termenului de soluționare a cererii de recuzare nu se justifică, pentru a nu dubla în mai multe acte normative aceleași prevederi legale, termenul fiind, deja, stabilit în art. 52 alin. (2) din Codul Administrativ. În același timp membrii Consiliului pentru egalitate sunt cointeresați de a soluționa orice incident procedural cât mai rapid, pentru a reuși soluționarea plângerii persoanei în termenele prevăzute la art. 15 alin. (1) din Legea nr. 121/2012. Interdicția recuzării concomitente a tuturor membrilor Consiliului se

			justifică pentru a nu perturba funcționalitatea acestuia, iar probabilitatea existenței circumstanțelor care să justifice recuzarea tuturor membrilor, practic poate fi evaluată la „zero”. Or, membrii Consiliului au obligația de imparțialitate, stabilită de art. 11 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, iar proiectul modifică Regulamentul Consiliului pentru egalitate, incluzând obligația de abținere pentru membrul Consiliului (pct. 17¹ și pct. 49). 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.
	10.	De asemenea, se propune corectarea numerotării din tabelul de concordanță, prin substituirea „pct. 2.4.” din Art. II cu „pct. 3.4.”, conform structurii proiectului de lege.	Se acceptă. Numerotarea „pct. 2.4.” se substituie cu „3.4.”.
Ministerul Afacerilor Interne	11.	La proiectul de lege: 1. La articolul 1, punctul 3 se introduc criterii noi, precum „discriminare intersecțională” și „instigare la discriminare”, care sunt insuficient detaliate în contextul legislației naționale. Astfel, există riscul interpretărilor ambigue și aplicării neuniforme a prevederilor legale. Propunem definirea explicită a noțiunilor de completare a Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.	Se acceptă parțial. Noțiunea „discriminare intersecțională” se ajustează pentru a fi în corespundere cu prevederile art. 4 alin. (2) lit. d) din proiect, dar și cu prevederea de la art. 176 alin. (1) lit. d) din Codul penal. Este o noțiune preluată din art. 5 alin.(1) pct. 2 din Directiva (UE) 2024/1499.

		Cu referire la noțiunea „instigare la discriminare” menționăm că aceasta a fost reglementată în proiect în conformitate cu recomandările experților Comisiei Europene, expuse în cadrul <i>Tabelului de concordanță aferent Directivei 2000/43/CE</i>, cu privire la noțiunea de „instigare la discriminare” prevăzută la art. 2 din Legea nr. 121/2012. Astfel, s-a recomandat excluderea termenilor de „presiune” și „conduită cu intenție”, care restricționează aplicarea normei în comparație cu Directiva 2000/43. Or, interdicția vizează orice îndemn la discriminare și trebuie evitată orice limitare în acest sens, nefiind necesară prezența unui element intențional și probarea lui, sau existența elementului de „presiune”.
12.	2. La articolul 2, propunem completarea noțiunii „discriminare”, după sintagma „susținerea comportamentului discriminatoriu”, cu textul: „inclusiv manifestată prin discurs de ură sau prin acte motivate de prejudecată îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane pe criterii protejate stabilite expres în Constituția Republicii Moldova”. Totodată, prin prisma prevederilor Codului contravențional, după noțiunea „discriminare”, considerăm oportun a analiza posibilitatea descrierii noțiunilor cu următorul cuprins: Discurs de ură – orice formă de exprimare publică care incită, promovează sau justifică ura, discriminarea sau violența împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane, pe baza criteriilor protejate. Acțiuni motivate de prejudecată – fapte sau comportamente îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane, determinate de prejudecăți bazate pe criterii protejate, care au ca efect sau scop intimidarea, marginalizarea sau afectarea exercitării drepturilor și libertăților fundamentale.	Nu se acceptă. Acțiunile sau inacțiunile prin intermediul cărora se poate manifesta discriminarea sunt foarte diverse, doar cele legate de raporturile de muncă au o gamă foarte largă, iar enumerarea acestora, sau a modalității de realizare prin discurs la ură, sau acte motivate de prejudecată nu este posibilă și nici oportună. Pe de altă parte, nu poate fi scoasă în evidență doar o formă de exprimare a discriminării în detrimentul altora. Or, legea-cadru are caracter general,

		ceea ce face să includă toate formele posibile de realizare a discriminării. Noțiunea „discriminare” din Legea nr. 121/2012 este reglementată, inclusiv în conformitate cu prevederea de la art. 14 din Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 și art. 16 din Constituția Republicii Moldova. În aceeași ordine de idei, cadrul normativ privind tehnica legislativă prevede la art. 55 alin. (1) din Legea nr. 100/2017 următoarele: <i>„Reglementările de același nivel și având același obiect de reglementare se cuprind, de regulă, într-un singur act normativ. În cazul în care proiectul actului normativ cuprinde prevederi ce se regăsesc în alte acte normative, se face trimitere expresă la actul normativ care le conține.”</i> Respectiv, și din punct de vedere al tehnicii legislative nu poate fi admisă reglementarea concomitentă a acelorași norme în mai multe acte normative.
13.	La punctul 3.7. prevederile din proiect obligă organele interesate să informeze Consiliul pentru egalitate, în termen de 30 de zile, despre implementarea recomandărilor din avizele consultative. Acest termen poate fi prea scurt pentru a pune în practică recomandările primite, deoarece multe modificări de acte normative necesită timp pentru consultări publice și expertize detaliate. Prin urmare, considerăm judicioasă reglementarea diferențiată a termenului de raportare către Consiliu, ținând cont de recomandările ce urmează a fi implementate.	Nu se acceptă. Obligația de informare a Consiliului pentru egalitate în 30 de zile încurajează mobilizarea entităților și persoanelor responsabile, în vederea realizării acțiunilor în termen proxim sau planificarea în acest termen a modului de

		implementare a recomandărilor Consiliului. În situația în care Consiliu pentru egalitate va considera oportun, va putea urmări evoluția anumitor procese, în special cele ce implică transparența în procesul decizional, aferentă procesului de elaborare a actelor normative. Or, o obligație nedeterminată în timp sau continuă nu poate fi impusă subiectelor vizate de avizele consultative.
14.	În același context, la articolul 10 prin care se modifică articolul 4 privind formele grave de discriminare, propunem includerea literei i) cu următorul cuprins: „i) discursul de ură și acțiunile motivate de prejudecată îndreptate împotriva persoanelor sau grupurilor de persoane pe criterii protejate stabilite expres în Constituția Republicii Moldova, precum și alte manifestări care aduc atingere exercitării drepturilor și libertăților fundamentale.”.	Nu se acceptă. Propunerea formulată excede obiectul de reglementare al proiectului legii, iar noțiunile propuse sunt, deja, prevăzute în alte acte normative (art. 134²¹ și art. 346 din Codul penal, art. 46³, art. 70¹ din Codul contravențional). Dubla reglementare este contrară normelor de tehnică legislativă, dar și însuși conținutului art. 4 alin. (2) din proiect prevede modalitățile de exprimare ale discriminării, care pot fi aceleași în cazul discursului de ură sau acțiunilor motivate de prejudecată.
15.	La articolul 16 prin care se completează articolul 18 privind competența Sindicatelor sau asociațiilor obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, după sintagma „faptelor discriminatorii”, se propune completarea cu sintagma „a manifestărilor de discurs de ură și a acțiunilor motivate de prejudecată”, în concordanță cu propunerile sus-citate.	Nu se acceptă. Prevederea de la art. 18 alin. (2) este generală, iar enumerarea unor situații speciale ar implica riscul omiterii altor cazuri concrete.

		În cazul reglementării noțiunii de „discurs de ură” și „acțiuni motivate de prejudecată”, se impune, implicit, revizuirea prevederilor articolelor 7, 8, 9, 17 și 18.	
	16.	Suplimentar, se atrage atenția asupra necesității respectării exigențelor statuate în Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, în sensul corectării greșelilor gramaticale, de ortografie și de punctuație admise în conținutul proiectului, notei de fundamentare și excluderii erorilor de ordin tehnico-normativ.	Se acceptă. Proiectul legii și setul de acte aferent a fost revizuit din punct de vedere tehnic.
Curtea Supremă de Justiție	17.	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Cu referire la articolul 1 alineatul (1): Curtea Supremă de Justiție menționează că textul propus include mai mulți termeni apropiați ca sens și anume: „sex”, „gen”, „identitate de gen” și „expresie de gen”, fără a explica diferența dintre ei. Astfel folosirea tuturor acestor noțiuni, fără clarificări, poate crea confuzii și dificultăți în aplicarea legii. Legea trebuie să fie clară și ușor de înțeles, astfel încât să poată fi aplicată corect. În acest sens, se recomandă fie definirea acestor noțiuni, fie simplificarea formulării pentru a evita repetările inutile. Cu referire la noțiunea „rezidență”, Curtea indică că aceasta nu este clară, deoarece nu poate fi dedus dacă se referă la domiciliu, reședință sau statutul de ședere. Această lipsă de claritate poate duce la interpretări diferite în practică. De aceea, se recomandă clarificarea termenului sau folosirea unor noțiuni deja cunoscute în legislație cum sunt domiciliul sau reședința. În ceea ce privește criteriul „nivel de alfabetizare” Curtea specifică că acesta nu este folosit în mod obișnuit în legislația privind nediscriminarea. Din această cauză, poate fi greu de înțeles ce situații acoperă și cum poate fi aplicat în practică. Se recomandă înlocuirea lui cu un termen mai clar, de exemplu „nivel de educație”.	Precizare. Termenii noi reglementați în proiect la articolul 1 alineatul (1) din Legea nr. 121/2012 sunt distincți și au următorul înțeles: Conform Recomandării CM/Rec(2025)7⁵ a Comitetului de Miniștri adresată statelor membre privind egalitatea de drepturi pentru persoanele intersexuale: „expresia „caracteristici sexuale” se referă la trăsăturile fizice și biologice ale fiecărei persoane legate de sex, inclusiv organele genitale interne și externe, anatomia sexuală și reproductivă, gonadele, cromozomii, hormonii și distribuția părului corporal, a țesutului adipos și a masei musculare;” La § 46 din Recomandarea CM/Rec(2010)5⁶ a Comitetului de Miniștri către statele membre privind măsurile de combatere a discriminării bazate pe orientarea sexuală sau

⁵ <https://rm.coe.int/recommendation-cm-rec-2025-7-and-explanatory-memorandum-equal-rights-f/48802904ad> page 9.

⁶ [https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:\[%22091259488023a466%22\].%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22\]}](https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:[%22091259488023a466%22].%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22]})

identitatea de gen se recomandă următoarele:

„Statele membre sunt încurajate să ia măsuri pentru a garanta că dispozițiile legale din dreptul intern care interzic sau împiedică discriminarea protejează, de asemenea, împotriva discriminării bazate pe motive multiple, inclusiv a celei bazate pe orientarea sexuală sau identitatea de gen; structurile naționale din domeniul drepturilor omului ar trebui să aibă un mandat amplu, care să le permită să se ocupe de astfel de probleme.”

Această recomandare vizează măsuri de combatere a discriminării pe motive de orientare sexuală sau identitate de gen și oferă următoarea definiție în anexa sa:

„Identitatea de gen se referă la experiența interioară și individuală profund simțită a genului de către fiecare persoană, care poate corespunde sau nu sexului atribuit la naștere, inclusiv simțul personal al corpului (care poate implica, dacă este ales liber, modificarea aspectului sau funcției corporale prin mijloace medicale, chirurgicale sau de altă natură) și alte expresii ale genului, inclusiv îmbrăcămintea, vorbirea și manierele.”

Noțiunea „expresia de gen” este clarificată ca fiind manifestarea

exterioară a genului unei persoane. Definiția standard utilizată în prezent în cadrul Consiliului Europei și preluată din terminologia internațională este:

„*Expresia de gen* se referă la modul în care o persoană își exprimă genul în exterior, prin intermediul numelui, prenumelui, îmbrăcăminte, tunsorii, comportamentului, vocii sau caracteristicilor corporale.”

Conform *Digest-ului juridic privind standardele pentru organismele de promovare a egalității*, o persoană nu trebuie să dovedească faptul că a fost discriminată pentru a beneficia de sprijinul organismelor de promovare a egalității. Considerentele Directivelor UE (2024/1499 și 2024/1500) clarifică faptul că „orice persoană poate fi victimă” și ar trebui „să beneficieze de asistența organismelor de promovare a egalității (...) indiferent dacă a fost stabilită sau nu discriminarea”. Sunt necesare *măsuri proactive* pentru a se asigura că persoanele pot accesa organismele de promovare a egalității în mod egal, acordându-se o atenție specială nevoilor utilizatorilor serviciilor care se pot confrunta cu bariere informaționale din motive legate de vârstă, dizabilitatea, *nivelul de alfabetizare*, naționalitatea sau

		statutul de rezidență, situația socio-economică, acces la instrumente online sau alți factori. Statutul de rezidență este confirmat de cartea de rezidență, eliberată în conformitate cu prevederile Legii nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora. Astfel, noile criterii protejate au fost incluse în proiect în vederea transunerii art. 5 alin. (3) și art. 6 alin. (1) din Directiva (UE) 2024/1500, dar și a art. 5 alin. (3) din Directiva (UE) 2024/1499.
18.	Cu referire la art. 4: Curtea Supremă de Justiție constată că lit. d) „discriminarea pe baza a două sau mai multe criterii” dublează, în esență, noțiunea de „discriminare intersecțională” prevăzută la alin. (1). Or, potrivit art. 2 din proiect, discriminarea intersecțională este definită ca fiind discriminarea bazată pe o combinație de criterii protejate. Prin urmare, menținerea ambelor reglementări poate crea impresia existenței unor forme diferite de discriminare, deși acestea vizează aceeași situație juridică. În acest sens, se recomandă eliminarea lit. d) sau corelarea acesteia cu prevederile alin. (1), pentru a evita dubla reglementare.	Nu se acceptă. În contextul în care a fost ajustată „<i>mot-à-mot</i>” noțiunea „discriminării intersecționale” prevăzut la art. 2 (Legea nr. 121/2012) din proiect ca fiind discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii, se consideră că nu pot exista interpretări eronate a noțiunii „discriminării intersecționale”, iar dacă la art. 4 alin. (1) (Legea nr. 121/2012) din proiect sunt enumerate formele discriminării, atunci alin. (2) al aceluiași articol exemplifică și explică formele grave ale discriminării. Suplimentar, a se vedea argumentarea autorului proiectului cu referire la discriminarea

		intersecțională de la alte puncte din prezenta sinteză.
19.	Cu referire la articolul 5, litera b): Curtea Supremă de Justiție consideră că deși textul este clar, ar fi utilă o corelare cu legislația privind medierea, pentru a evita confuzii între proceduri. În susținerea celor enunțate se remarcă că potrivit notei de fundamentare, soluționarea amiabilă a cazurilor de discriminare se face prin două modalități: concilierea și medierea. Concilierea este realizată de un membru al Consiliului pentru egalitate, iar medierea este realizată de un mediator, în condițiile legii speciale. Astfel în lipsa unei clarificări exprese, poate apărea confuzia între aceste două proceduri. De aceea, se recomandă la această normă o trimitere clară la legislația privind medierea.	Se acceptă parțial. Corelativă cu prevederea de la art. 5 lit. b) este prevederea de la art. 12 alin. (1) lit. m) din proiect, care reglementează expres persoanele care realizează concilierea sau medierea și face distincția clară între aceste două proceduri diferite. Respectiv, propunerea a fost inclusă în proiect la art. 12 alin. (1) lit. m).
20.	Cu referire la art. 12 alin. 1) lit. m): Reglementarea atribuției privind concilierea părților este utilă, însă norma necesită unele clarificări sub aspectul efectelor juridice ale înțelegerii reciproc acceptate. În situația în care concilierea realizată de un membru al Consiliului conduce la o înțelegere între părți, aceasta are natura unei tranzacții. Totuși, proiectul nu precizează statutul juridic al acestei tranzacții și efectele sale. În lipsa unei reglementări exprese, pot apărea incertitudini cu privire la caracterul obligatoriu al înțelegerii și la posibilitatea părților de a sesiza ulterior instanța de judecată cu același obiect. Din considerente de claritate, se recomandă stabilirea expresă a efectelor acestei tranzacții, inclusiv dacă, după încheierea ei, părțile mai pot sau nu să se adreseze în instanța de judecată.	Se acceptă. Proiectul a fost completat cu noi prevederi la art. 15 alin. (5¹).
21.	Cu referire la articolul 13, alineatul (4), art. 14 alin. (2¹) și art. 14¹ alin. (3): Proiectul propune introducerea sintagmei „termen rezonabil” atât la art. 13 alin. (4), cât și la art. 14 alin. (2¹) și art. 14¹ alin. (3), pentru a stabili obligația de a informa persoana care depune plângerea și de a restitui documentele anexate, prin utilizarea repetată a expresiei „termen rezonabil”, fără indicarea unor repere concrete sau criterii clare de determinare, poate genera incertitudine juridică privind durata exactă a termenului, precum și dificultăți pentru instanțe în evaluarea respectării obligațiilor procedurale. Din acest motiv se recomandă stabilirea unor termeni concreți.	Nu se acceptă. A se vedea argumentarea de la pct. 5 din sinteză.
22.	Privind articolul 18, alineatul (2):	Se acceptă.

	Curtea Supremă de Justiție indică că proiectul extinde dreptul sindicatelor și al asociațiilor obștești de a introduce acțiuni în instanță, în numele persoanelor victime ale discriminării sau în sprijinul acestora, precum și în nume propriu pentru cazurile ce vizează grupuri sau comunități. În acest sens este necesar să se precizeze clar că aceste acțiuni pot fi făcute doar cu acordul persoanei vizate, pentru a evita orice posibile conflicte sau contestări procedurale. Prin urmare se recomandă includerea unei formulări explicite care să prevadă că organizațiile pot acționa în sprijinul persoanei doar cu consimțământul acesteia.	Art. 18 alin. (2) din proiect a fost modificat conform propunerii, dar și în concordanță cu prevederea de la art. 73 alin. (1) din CPC.
23.	Privind pct. 55¹ din Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate: Proiectul prevede că, în cadrul procedurii de soluționare amiabilă desfășurate de un mediator, Consiliul poate formula observații cu caracter consultativ, fără a afecta independența procedurii. Curtea Supremă de Justiție recomandă să se folosească cuvântul „recomandări” în loc de „observații” și să se precizeze clar că acestea sunt doar consultative pentru a nu afecta rolul mediatorului și a nu crea confuzie în procedura de mediere.	Nu se acceptă. Potrivit art. 7 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, „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.” Termenul „observații” reprezintă traducerea exactă din versiunea engleză a directivelor a termenului „observations”. Respectiv, acest termen este reglementat nu doar la pct. 55¹, dar și la art. 12 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 121/2012, potrivit proiectului.
24.	I. Art. I - Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.	Se acceptă.

Procuratura Generală	-La art. 1 alin. (1) propunem excluderea cuvântului „după”, deoarece conform redacției actuale a proiectului se vor repeta de două ori cuvintele „cetățenie, limbă religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen”.	La pct. 2, cu referire la art. 1 alin. (1), cuvântul „după” a fost exclus.
	25. - La art. 2 se propune din noțiunea „discriminare directă” de a fi excluse cuvintele „în afară de cazul în care acesta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.” Conform Recomandării de Politică Generală nr. 7/2002 a ECRI privind combaterea rasismului și a discriminării rasiale, se sugerează ca această clauză, „justificarea rezonabilă și obiectivă” să fie inclusă în definiții, cu clarificarea că noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă, implică noțiunile de obiectiv legitim și de raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul urmărit. Eliminarea acestei excepții reduce semnificativ marja de apreciere juridică în evaluarea situațiilor concrete și poate duce la calificarea automată a unor diferențieri legitime drept discriminare. În dreptul european și în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului se recunoaște principiul potrivit căruia nu orice diferență de tratament constituie discriminare, dacă aceasta are o justificare obiectivă și rezonabilă. Dintr-o altă perspectivă, este necesar de menționat că, art. 14 CEDO (raportat la prevederile art. 15 din CEDO) nu reprezintă un drept absolut, fiind posibile derogări de la acesta în condiții strict reglementate de CEDO. În același registru este necesar de accentuat că, definițiile termenilor „discriminare” și „discriminare indirectă” rămân intacte, iar cazurile „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” din definiția-discriminare directă urmează a fi constatate de către Consiliul pentru egalitate în baza informației acumulate. Subsidiar remarcăm că, nici nota de fundamentare nu însoțește proiectul de act normativ, nu este suficient de argumentată și motivată în dimensiunea modificărilor enunțate mai sus. Astfel, elaborarea proiectului de act normativ, precum și cu referire la notele de fundamentare, urmărește să se țină cont de prevederile art. 30 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actul normativ, sau, conform art. 30 alin. (1) lit. b) și lit. c)	Nu se acceptă. Clauza privind „justificarea rezonabilă și obiectivă” este relevantă în contextul discriminării indirecte, spre deosebire de discriminarea directă care nu conține o astfel de limitare. În acest sens, art. 2 din Directiva 2000/43 prevede expres următoarele: „(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; (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, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt corespunzătoare și necesare.”

	din legea rezervată, concomitent cu elaborarea proiectului de act normativ se întocmește nota de fundamentare, conform modelului prevăzut în anexa nr 1, care va cuprinde condițiile ce au impulsul elaborării proiectului actului normativ, obiectivelor urmărite și soluțiilor propuse. Prin urmare, propunem renunțarea la modificarea definiției termenului - discriminare directă.	De asemenea, diferența de reglementare a definiției „discriminării directe” în Legea nr. 121/2012 față de prevederile Directivei (UE) 2000/43 a fost obiectată de către experții Comisiei Europene, în procesul de screening bilateral. Cu referire la nota de fundamentare, menționăm că aceasta a fost completată cu argumentele expuse mai sus.
26.	Potrivit proiectului de Lege se propune completarea actului normativ cu un articol nou - articolul 12¹, care presupune instituirea unui mecanism de informare a persoanelor care se consideră victime ale discriminării, anterior depunerii unui plângeri la Consiliu. Deși obiectivul de a facilita accesul la informații este unul legitim, formularea normelor propuse ridică mai multe probleme de tehnică legislativă, predictibilitate și claritate a actului normativ. În primul rând, sintagma „persoanele care se consideră victime ale discriminării” are un caracter larg și imprecis, în lipsa unor criterii sau delimitări minime, norma ar putea genera solicitări de informare fără legătură cu competența instituțională a Consiliului. Însuși Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024, la art. 6, reglementează asistența acordată victimelor și nu persoanelor care se consideră victime a discriminării. De asemenea, alin. (1) instituie posibilitatea adresării în formă verbală sau scrisă pentru solicitarea informațiilor, însă norma nu reglementează procedura de examinare a acestei solicitări, termenul de răspuns, forma răspunsului. Totodată, alin. (2) prevede că Consiliul oferă „informații generale, adaptate situației specifice a persoanei”. Această formulare este ambiguă, deoarece noțiunea „informații generale” este dificil de corelat cu caracterul „adaptat situației specifice”, ceea ce poate duce la o interpretare potrivit căreia Consiliul ar fi obligat să ofere consultații juridice, atribuție ce nu este prevăzută de lege.	Se acceptă parțial. Art. 18 din Legea nr. 121/2012 și pct. 4, pct. 17, pct. 19 din <i>Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate</i> operează cu termenul „persoană care se consideră victimă a discriminării”. Prin urmare, proiectul legii trebuie să asigure coerența termenilor din cadrul actului normativ în care se va integra. Totodată, statutul de victimă se apreciază de către Consiliul pentru egalitate în procesul de examinare a plângerii. Cu referire la termenul de prezentare a informațiilor solicitate și gradul de adaptare a acestora la situația specifică a persoanei, proiectul a fost modificat. A se vedea noua redacție a normei de la art. 12¹ alin. (2) din proiect.

27.	Cu privire la completarea art. 13 alin. (4) menționăm faptul că, sintagma „termen rezonabil” reprezintă un caracter vag și nu corespunde cerințelor de claritate și previzibilitate ale normelor juridice. În lipsa stabilirii unui termen concret sau a unor criterii obiective, aplicarea normei poate genera dificultăți și interpretări diferite. Considerăm că urmează a fi stabilit un termen expres, care să asigure certitudine juridică în aplicarea uniformă a normei, situație valabilă și pentru propunerea de completare a art. 14 cu alin. (2¹) și art. 14¹ alin. (3).	Nu se acceptă. A se vedea poziția autorului proiectului expusă la pct. 5 din prezenta sinteză.
28.	Privitor la articolul 18 alin. (2), în partea sintagmei „persoana care se consideră victimă a discriminării”, concluziile privind inoportunitatea reglementării acestei sintagme au fost expuse <i>supra</i>.	Nu se acceptă. A se vedea argumentarea de mai sus.
29.	În aceeași ordine de idei, considerăm că proiectul nu clarifică condițiile în care sindicatele, organizațiile respective pot acționa în numele persoanei pretins discriminate, dacă este necesar acordul expres al acesteia sau o formă de mandat. În lipsa unei reglementări clare, există riscul de a intenta o acțiune judiciară fără consimțământul persoanei vizate, ceea ce ridică probleme privind respectarea autonomiei voinței și a dreptului la autodeterminare procesuală. Totodată, acordarea dreptului organizațiilor de a acționa în nume propriu în cazul discriminării unui grup sau a unei comunități nu este însoțită de o reglementare clară privind criteriile de reprezentare, domeniul de activitate. În lipsa unor criterii similare, se poate crea o incertitudine juridică. Din perspectiva tehnicii legislative, norma propusă necesită o corelare cu prevederile legislației procesual-civile, deoarece Codul de procedură civilă nu reglementează astfel de situații.	Se acceptă parțial. A se vedea poziția autorului proiectului de la pct. 22 din sinteză. Referitor la obiecția conform căreia nu este clar domeniul de activitate al organizațiilor, menționăm că norma prevede expres că sindicatele sau asociațiile obștești sunt din <i>domeniul promovării și protecției drepturilor omului</i>. De reținut, că propunerea nu reprezintă o noutate (a se vedea art. 18 alin.(2) din Legea 121/2012 și pct. 4 din Legea nr. 298/2012), mai mult este corelată cu prevederile Codului de procedură civilă. Conform art. 73 din Codul de procedură civilă în cazurile prevăzute de lege, organizațiile 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.
	30. II. ART. III Dispoziții finale și tranzitorii. Propunerea de la alin. (2) al Art. III prin care se indică faptul că „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”, considerăm că, ridică mai multe probleme de ordin juridic și de tehnică legislativă. În primul rând, norma este formulată într-o manieră generală și declarativă, fără a stabili mecanismul concret prin care se va realiza modificarea sau abrogarea actelor normative și administrative. Or, potrivit principiilor tehnicii legislative, modificarea sau abrogarea actelor normative trebuie realizată în mod expres, prin indicarea clară a actelor vizate sau prin instituirea unei proceduri determinate de revizuire. În al doilea rând, utilizarea sintagmei „prevederile care contravin principiului egalității de tratament” este una excesiv de vagă și susceptibilă la interpretări diferite, întrucât nu este clar cine și prin ce procedură va stabili existența unei asemenea colizii cu principiul egalității în drept. Totodată, formularea potrivit căreia aceste prevederi „se va modifica sau abroga” la data intrării în vigoare a legii creează o imposibilitate practică de realizare imediată a acestor operațiuni legislative, întrucât modificarea sau abrogarea actelor normative presupune parcurgerea procedurilor legislative sau administrative corespunzătoare. Prin urmare, pentru asigurarea securității raporturilor juridice și a coerenței cadrului normativ, se impune fie eliminarea acestei prevederi, fie reformularea într-o manieră mai clară, cu instituirea unui mecanism concret și a unor termene determinate pentru revizuirea actelor normative și administrative în vederea asigurării respectării principiului egalității de tratament.	Se acceptă parțial. Norma de la alin. (2) al Art. III din proiect este în concordanță cu art. 14 din Directiva (UE) 2000/43, care prevede următoarele: <i>„Statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a asigura:</i> <i>(a) abrogarea tuturor actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament;</i> <i>(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.”</i>
Biroul Național de Statistică	31. La art. 8 alin. (1) lit. c) cuvintele „serviciile de protecție și securitate socială, precum și avantajele sociale” se propune a fi modificate prin cuvintele „servicii de protecție socială, inclusiv securitate socială și îngrijire medicală” în corespundere cu art.3 alin.(1) lit. e) din 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	Nu se acceptă. Art. 8 alin. (1) lit. c) a fost reglementat în corespundere cu art. 3 alin. (1) lit. e) și lit. f) din Directiva (UE) 2000/43. Cu referire la propunerea de a reglementa la art. 8 alin. (1) lit. c) din

		Europene L 180/22 din 19 iunie 2000, nr. CELEX: 32000L0043, formularea care este mai clară, acoperind toate formele de sprijin.	proiect a serviciilor de îngrijire medicală, menționăm că art. 8 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 121/2012 prevede interzicerea oricărei forme de discriminare privind accesul și furnizarea serviciilor de asistență medicală și alte servicii de sănătate.
	32.	La art. 13, 14 și 14 ¹ cuvintele „în termen rezonabil” se propun a fi revăzute prin definirea concretă a unui termen, de exemplu 10 zile lucrătoare, întru a exclude ambiguitatea formulării și interpretării diferite.	Nu se acceptă. A se vedea argumentarea de la pct. 5 din prezenta sinteză.
Institutului de Standardizare din Moldova	33.	„1) La Articolul 2 „Noțiuni” de reformulat noțiunea, în următoarea redacție: „instigare la discriminare – orice comportament, inclusiv declarații publice, prin care se urmărește determinarea sau încurajarea discriminării unei persoane sau a unui grup de persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse”; Remarcăm că, recomandarea ar fi în concordanță cu cerințele Directivei 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică precum și, a Directivei 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, care prevăd obligativitatea combaterii „instigării la discriminare” și includ explicit comportamente precum, promovarea sau susținerea publică a discriminării. Reformularea permite o mai bună coerență între legea națională și standardele europene.	Nu se acceptă. Noțiunea de „instigare la discriminare” din proiect a fost reglementată în corespundere cu recomandările experților Comisiei Europene, formulate în procesul de screening bilateral, dar și în strictă conformitate cu următoarele prevederi: • art. 2 alin. (4) din Directiva (UE) 2000/43: „<i>Instigarea la discriminare față de persoane pe baza rasei sau originii etnice se consideră a fi discriminare în sensul primului alineat.</i>” • art. 2 alin. (4) din Directiva (UE) 2000/78: „<i>Orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unor persoane pentru unul din motivele prevăzute în articolul 1 este considerat discriminare în sensul alineatului (1).</i>”

	34.	„2) Articolul 4. Formele grave ale discriminării, de modificat în redacția propusă: Formele grave ale discriminării sunt următoarele: b) Susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă, publicitate, campanii online sau orice alt tip de comunicare publică menită să instige la ură sau la prejudecăți pe baza criteriilor protejate; c) Amplasarea mesajelor, simbolurilor sau materialelor discriminatorii în locurile publice sau în mediile digitale accesibile publicului; g) Discriminarea săvârșită asupra unui grup de persoane, inclusiv segregarea sistematică pe criterii de rasă, origine etnică, sex, orientare sexuală, religie, dizabilitate sau alte criterii protejate; h) Segregarea rasială sau diferențierea sistematică în educație, locuințe, formare profesională, acces la servicii publice sau private; i) Hărțuirea sistematică la locul de muncă, în accesul la educație, la bunuri sau servicii, care creează un mediu intimidant, ostil, degradant sau ofensator; Prin aceste recomandări, considerăm că, se vor preciza tipurile de comunicare publică care pot constitui instigare la discriminare, inclusiv publicitate, campanii online sau orice alt tip de comunicare digitală. De altfel, în era digitală, discriminarea se manifestă tot mai frecvent online, or, legea trebuie să reflecte aceste realități pentru a fi aplicabilă concret și coerent. La fel, în ceea ce privește segregarea rasială, potrivit directivelor menționate anterior, această formă de discriminare a fost extinsă pentru a include diferențierea sistematică în educație, locuințe, formare profesională și acces la servicii publice sau private. În practică, discriminarea sistematică nu se limitează, doar la rasă. Aceste precizări corespund recomandărilor Comisiei Europene și directivei 2000/43/CE privind combaterea discriminării rasiale. În lumina celor expuse supra, reiterăm că recomandările propuse vor contribui la clarificarea și actualizarea legislației privind combaterea discriminării.	Se acceptă parțial. A se vedea argumentarea de la pct. 12, pct. 14 și pct. 81 din prezenta sinteză.
Avocatul Poporului	35.	În art. I pct. 12–14 este utilizată sintagma „termen rezonabil” pentru informarea victimelor și restituirea actelor. Deși intervențiile corespund cu art. 6 alin. (4) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, totuși având în vedere specificul administrativ al examinării cererilor în acest domeniu, apreciem necesară oportunitatea stabilirii unor termeni concreți conform dreptului intern. O asemenea reglementare ar preveni interpretările subiective și ar asigura previzibilitatea pentru persoanele care se consideră victime ale discriminării.	Nu se acceptă. A se vedea argumentarea de la pct. 5 din prezenta sinteză.

36.	Proiectul propune completarea articolului 4 al Legii nr. 121/2012 cu noțiunea discriminare intersecțională și includerea acesteia în categoria formelor de discriminare, fără o corelare a mecanismelor de sancționare. Prin urmare, se impune o revizuire unitară a tuturor actelor normative care vizează egalitatea de șanse pentru a asigura utilizarea consecventă a termenului de „discriminare intersecțională”. Aceasta presupune revizuirea sintagmelor utilizate, precum „două sau mai multe criterii” (ex. Art.176 din Codul penal) și clarificarea modului de intervenție a Consiliului la examinarea și soluționarea plângerilor ce vizează formele intersecționale.	Nu se acceptă. Mecanismul de acțiune și competență a Consiliului pentru egalitate este prevăzut în Legea nr. 121/2012 la art. 12 alin. (1) lit. l), art. 15 alin. (9) și art. 17. Deci, legislația în vigoare prevede expres competența Consiliului pentru egalitate de a transmite datele privind săvârșirea unei infracțiuni și de a sesiza organele de drept în cazul discriminării pe baza a două sau mai multe criterii, iar proiectul de lege nu vine decât să contureze discriminarea intersecțională, fără a modifica mecanismele existente. Suplimentar, a se vedea argumentarea autorului proiectului cu referire la discriminarea intersecțională de la alte puncte din prezenta sinteză.
37.	La articolul 15 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 se introduce prevederea potrivit căreia avizele consultative se adoptă cu majoritatea de voturi. Astfel, se atestă neconcordanțe între propunerile din proiectul de modificare a Legii nr. 121/2012 și Legea nr. 298/2012 (Regulamentul de activitate al Consiliului). În timp ce proiectul propune adoptarea avizelor consultative cu majoritate de voturi, reglementarea specială actuală (pct. 23 din Regulament) impune consensul. Această situație generează o necorelare normativă între actele legislative aplicabile, care poate crea incertitudine juridică în ceea ce privește procedura de adoptare a avizelor consultative. În acest context, se propune alinierea prevederilor Legii nr. 121/2012 și ale Legii nr. 298/2012, prin stabilirea unei reguli unitare privind modalitatea de adoptare a avizelor consultative.	Se acceptă. Articolul 12 a fost completat cu aliniatul (1¹) pentru a fi alineat cu prevederile pct. 23 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate
38.	Deși nota de fundamentare recunoaște necesitatea asigurării resurselor adecvate și suficiente conform Directivelor, proiectul instituie garanții generale privind finanțarea Consiliului. Art. 11/1 alin.(1) din Legea nr. 121/2012 prevede	Nu se acceptă. A se vedea pct. 47 din prezenta sinteză.

	că activitatea Consiliului este finanțată de la bugetul de stat „conform necesităților Consiliului”. Această modificare este imperativă în contextul Directivei (UE) 2024/1499 (considerentul 21), care impune statelor membre obligația de a asigura organismele de promovare a egalității cu resurse umane, financiare și tehnice adecvate și suficiente în mod continuu. O instituție fără resurse sigure nu își poate exercita mandatul de protecție împotriva discriminării în mod efectiv și independent. Nu este prevăzut un mecanism explicit care să prevină reducerea arbitrară a bugetului sau să coreleze alocările financiare cu extinderea atribuțiilor. În acest context, poate fi avută în vedere completarea proiectului cu o clauză care să asigure proporționalitatea resurselor în raport cu volumul de sarcini suplimentare conferite.	
39.	Art. I, pct. 17 menționează de „înregistrări audio, video sau date statistice” ca probe, însă proiectul nu stabilește obligația clară a altor autorități publice de a furniza Consiliului date dezagregate pe criteriile protejate. Consider că ar putea exista riscul ca Consiliul va face pe de o parte sondaje (conform proiectului), dar va avea dificultăți în a obține date de la autorități fără o obligație legală corelativă clară. Prin urmare, sugerăm reglementarea expresă a unor prevederi prin care autoritățile să fie obligate să prezinte datele la solicitarea Consiliului.	Nu se acceptă. Reglementarea de la pct. 17 din proiect reprezintă o completare a mijloacelor de probă pe care persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată le poate invoca în susținerea pretențiilor. Însă, această reglementare nu interferează cu posibilitatea Consiliului de a efectua sondaje independente. În altă ordine de idei, autoritățile și ale entități, fiind furnizori de informații au obligația generală de a prezenta informația de interes public solicitată, în conformitate cu prevederile <i>Legii nr. 148/2023 privind accesul la informațiile de interes public</i>.
40.	Un alt aspect ține de asigurarea garanțiilor de independență în procedura de revocare a membrilor Consiliului. În urma examinării compatibilității cadrului normativ național cu prevederile art. 3 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 se constată că transpunerea acestora este una parțială. Astfel, art. 11 alin. (9) din Legea nr. 121/2012 conține o	Nu se acceptă. A se vedea argumentarea de la pct. 45 din prezenta sinteză.

		formulare generală referitoare la încetarea mandatului membrilor Consiliului, fără a stabili criterii clare, proceduri transparente și motive limitative pentru revocare. O asemenea reglementare nu corespunde cerințelor prevăzute de art. 3 alin. (2) din directivele menționate, care impun statelor obligația de a institui proceduri clare și transparente privind selectarea, numirea, revocarea și gestionarea potențialelor conflicte de interese ale persoanelor cu funcții de decizie din cadrul organismelor de promovare a egalității, în vederea garantării competenței și independenței acestora. În lipsa unor garanții normative explicite, mandatul membrilor Consiliului poate deveni vulnerabil la influențe sau presiuni externe, afectând astfel independența instituțională și credibilitatea mecanismului de protecție împotriva discriminării. În acest context, se impune necesitatea reglementării detaliate a condițiilor și procedurii de revocare, prin stabilirea unor temeiuri obiective, a unor mecanisme procedurale clare și a unor garanții suplimentare împotriva arbitrariului. Reieșind din cele expuse, propunem luarea în considerare a recomandărilor formulate, în vederea consolidării unui mecanism eficient de prevenire și combatere a discriminării, în conformitate cu principiile statului de drept și cu standardele internaționale în domeniul drepturilor omului.	
Consiliul pentru egalitate	41.	În vederea asigurării conformității cadrului normativ național cu cerințele art. 5 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 se constată că, în proiectul de modificare a Legii nr. 121/2012, a fost introdusă noțiunea de discriminare intersecțională, aceasta fiind inclusă în categoria formelor de discriminare, prevăzute la art. 4 din Legea 121/2012, conform proiectului de modificare. Cu toate acestea, reglementarea propusă nu este însoțită de atribuirea explicită a competenței Consiliului pentru egalitate de a examina astfel de fapte, ceea ce contravine cerințelor stabilite de art. 5 din directivele menționate, potrivit cărora organismele de egalitate trebuie să fie abilitate să abordeze discriminarea intersecțională. În acest context, se propune excluderea lit. d) alin. (1) art. 176 din Codul penal, care incriminează discriminarea săvârșită în baza a două sau mai multe criterii, în scopul asigurării unei reglementări coerente a conceptului de discriminare intersecțională în legislația specială.	Se acceptă parțial. Norma juridică reglementată la art. 176 alin. (1) lit. d) din Codul Penal reflectă vointa legiuitorului adoptată prin Legea nr. 306/2012, fiind motivată de următoarele raționamente incluse în nota informativă aferentă: <i>„Dreptul internațional și cel european, solicită statelor nu doar să interzică nediscriminarea, dar și să întreprindă măsuri pozitive în scopul prevenirii acesteia și tragerii la răspundere a persoanelor ce se fac vinovate de încălcarea acestui principiu.</i>

Conform prevederilor art. 17 din Legea cu privire la asigurarea egalității faptele de discriminare sunt pasibile de răspunderea disciplinară, civilă, contravențională **și penală**. Legislația în vigoare nu oferă prevederi suficiente pentru incriminarea contravențională și penală a unor fapte de discriminare. În acest context, proiectul de lege **propune operarea unor amendamente în Codul penal și Codul Contravențional.**[...]

Aceste modificări au drept scop, pe de o parte **incriminarea formelor grave ale discriminării**, pe de altă parte, asigurarea conformității unor prevederi ale legii penale cu prevederile Legii sus menționate.”

Prin urmare, discriminarea săvârșită în baza a două sau mai multe criterii a fost incriminată în anul 2012 și a rămas până în prezent nemodificată, demonstrând caracterul consolidat al acesteia. Aceasta asigură un grad sporit de protecție pentru persoane și societate de acțiunile discriminatorii bazate pe două sau mai multe criterii, fiind calificate drept infracțiuni pasibile de pedeapsă penală.

Prevederile Directivelor 2024/1499 și 2024/1500 stabilesc standarde minime pentru organismele de promovare a egalității și

încurajează orice reglementări care instituie standarde mai ridicate. Or, art. 5 din Directiva 2024/1500 impune statelor, inclusiv prin intermediul organismelor de promovare a egalității, să crească în mod proactiv gradul de conștientizare a societății cu privire la drepturile la egalitate și nediscriminare, luând în considerare, în mod special, situațiile specifice de defavorizare care rezultă din discriminarea intersecțională.

Respectiv, prevederile directivei califică discriminarea intersecțională drept situație specifică, defavorizantă și agravantă, ceea ce justifică incriminarea în Codul penal a discriminării intersecționale.

În conformitate cu prevederile în vigoare ale Legii nr. 121/2012, dar și ale Codului penal, odată cu constatarea de către Consiliul pentru egalitate a săvârșirii discriminării pe baza a două sau mai multe criterii, de către o persoană, acesta are obligația de a sesiza organele de drept. A se vedea art. 12 alin. (1) lit. 1), art. 15 alin. (9), art. 17 din Legea nr. 121/2012. Deci, legislația în vigoare prevede expres competența Consiliului pentru egalitate de a transmite datele privind săvârșirea unei infracțiuni și de a sesiza organele de drept în cazul discriminării pe baza

		a două sau mai multe criterii, iar proiectul de lege nu vine decât să contureze discriminarea intersecțională, fără a modifica mecanismele existente. În altă ordine de idei, se justifică uniformizarea în proiect a terminologiei privind discriminarea intersecțională, care reprezintă aceeași discriminare săvârșită în baza a două sau mai multe criterii, prevăzută la art. 176 alin. (1) lit. d) din Codul penal. Prin urmare, se ajustează corespunzător definiția discriminării intersecționale, care va fi reglementată astfel doar în legea specială în domeniul asigurării egalității și nediscriminării.
42.	În contextul în care proiectul de lege își propune transpunerea Directivei 2000/43/CE, se constată necesitatea asigurării unei concordanțe depline între definiția noțiunii de hărțuire prevăzută de aceasta și reglementările din legislația națională, inclusiv din Codul contravențional. Potrivit art. 2 din Directivă, hărțuirea constituie o formă de discriminare atunci când un comportament nedorit, legat de rasă sau origine etnică, are ca scop sau efect violarea demnității unei persoane ori crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Art. 70² din Codul contravențional folosește ca modalități de manifestare a hărțuirii sintagma „comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni”, pe când Directiva 2000/43/CE utilizează termenul de „comportament nedorit”, care are o aplicabilitate mai mare, deoarece hărțuirea s-ar putea manifesta și prin inacțiuni, cum ar fi neinformarea intenționată a unei persoane despre ședințe sau activități, neatribuirea unui loc de muncă sau unor sarcini, menținerea unui mediu în care comportamentele discriminatorii sunt frecvente și acceptate tacit, neintervenția în	Nu se acceptă. Termenii „comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni” utilizați la art. 70² din Codul Contravențional nu limitează modurile de manifestare a comportamentelor contravenționale, or comportamentul poate fi activ sau pasiv conform jurisprudenței și doctrinei în materia infracționalității⁷, exprimat prin acțiune sau inacțiune, ceea ce include neinformarea intenționată a unei persoane despre ședințe sau activități, neatribuirea

⁷ <https://eresursedrept.wordpress.com/wp-content/uploads/2021/01/codul-penal-al-republicii-moldova-comentariu-parte-speciala.pdf>

fața unor acte de hărțuire cunoscute ș.a. Din aceste considerente se propune substituirea în art. 70² din Codul contravențional a sintagmei „comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni” cu textul „comportament nedorit”.

unui loc de muncă sau unor sarcini, menținerea unui mediu în care comportamentele discriminatorii sunt frecvente și acceptate tacit, neintervenția în fața unor acte de hărțuire cunoscute și altele, în cazul în care acestea întrunesc toate elementele unei contravenții.

Mai mult ca atât, termenul „**comportament nedorit**” a fost exclus din noțiunea hărțuirii care se conținea în proiectul adoptat prin *Legea nr. 2/2023 pentru modificarea unor acte normative (revizuirea cadrului normativ privind nediscriminarea și asigurarea egalității)* drept urmare a obiecțiilor înaintate de autorități în procesul de avizare, ca având un sens interpretabil ce va genera dificultăți în procesul de calificare a contravenției.

Includerea termenului menționat în cadrul reglementării legale nu va aduce plus valoare, deoarece în toate cazurile comportamentul contravențional este unul *nedorit* de victimă. În schimb, enumerarea expresă și nelimitativă reglementată la art. 70² din Codul contravențional întrunește criteriile de precizie, claritate, logică, integralitate și caracter practic, stabilite drept trăsături calitative pentru coduri, la art. 60 alin. (3) din Legea nr.

		100/2017 cu privire la actele normative.
43.	În urma examinării prevederilor Codului contravențional, se constată existența unei necorelări între art. 400 și art. 423⁵, care generează confuzii în aplicare. Astfel, includerea la art. 400 a trimiterii generale la contravențiile prevăzute la art. 68¹–71, ca fiind examinate de poliție, conduce în practică la interpretarea eronată potrivit căreia și contravențiile prevăzute la art. 70² (hărțuirea) și art. 70³ (victimizarea) ar intra în competența poliției. Or, potrivit art. 423⁵ din Codul contravențional, aceste fapte sunt atribuite expres în competența Consiliului pentru egalitate. Această situație vine în contradicție cu art. 3 din Legea 100/2017 și conduce la conflicte de competență. În acest context, Consiliul recomandă substituirea în art. 400 alin.(1) Cod contravențional a textului „68¹–71” cu textul „68¹, 69,70, 70¹, 71”.	Nu se acceptă. Spre deosebire de alți agenți constataitori, organele Ministerului Afacerilor Interne dispun de o acoperire teritorială extinsă și de capacități operative imediate, ceea ce permite intervenția promptă și accesibilă în cazul sesizării unor fapte contravenționale. Această caracteristică este esențială pentru garantarea accesului persoanelor la un remediu efectiv, inclusiv prin posibilitatea alegerii autorității competente în funcție de criteriul teritorial și de urgența situației. Prin urmare, existența unei trimiteri generale în art. 400 nu exclude și nu substituie competența expresă prevăzută la art. 423⁵, ci reflectă un mecanism complementar de aplicare a legii, menit să asigure eficiența constatării faptelor și accesul persoanelor la autorități. În acest context, nu se poate reține existența unui conflict real de competență, ci, cel mult, o concurență funcțională justificată de specificul atribuțiilor fiecărei autorități, care nu contravine principiilor stabilite de Legea nr. 100/2017.
44.	În ceea ce privește formularea „măsurii specifice menite să remedieze orice încălcare constatată a principiului egalității de tratament și să prevină astfel de încălcări pe viitor” din art. 9 alin. (2) din Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, se reține că aceasta vizează inclusiv aplicarea sancțiunilor pentru faptele de discriminare. În același sens, art. 15 din Directiva 2000/43/CE impune	Nu se acceptă. Conform prevederilor Codului Contravențional, competența de sancționare contravențională aparține instanței de judecată, în vederea

ca sancțiunile să fie eficiente, proporționale și cu efect descurajator. Codul contravențional reglementează contravențiile în domeniul egalității (art. 54², 65¹, 70², 70³, 71¹) și sancțiunile aferente, iar potrivit art. 423⁵, constatarea acestor fapte este realizată de Consiliul pentru egalitate, procesele-verbale fiind remise instanței de judecată competente pentru examinare în fond. În practică, acest mecanism presupune proceduri îndelungate și consumatoare de resurse, inclusiv necesitatea susținerii proceselor-verbale în instanță, ceea ce generează un volum suplimentar de muncă pentru Consiliu. În condițiile resurselor umane limitate, aceste constrângeri afectează eficiența activității instituției și conduc la un număr redus de sancțiuni aplicate efectiv, diminuând caracterul descurajator al cadrului contravențional. În aceste condiții, nu se poate considera că mecanismul actual de sancționare contravențională a faptelor de discriminare îndeplinește cerințele de eficiență și descurajare impuse de standardele europene. Drept urmare, Consiliul propune modificarea art. 423⁵ Cod contravențional prin expunerea alin.(1) în următoarea redacție: „(1) Contravențiile specificate la art. 54², 65¹, 70², 70³, 71¹ și 71² se constată și se examinează de către Consiliul pentru egalitate.”, completarea la alin.(2) după cuvântul „constate” cu cuvintele „ să examineze” și excluderea alineatelor (1¹) și (3).

În contextul în care sunt reținute aceste modificări din Codul Contravențional se impune și modificarea art. 12 alin. (1) lit. k) din Legea nr. 121/2012 și pct. 32 lit. d) prin excluderea cuvintelor „, după caz,” și a pct. 33 și 36 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012.

Totodată, Consiliul atrage atenția în mod repetat că existența unui regim procedural dual de examinare a plângerilor în materie de discriminare în care aceleași fapte pot fi examinate în procedură administrativă și în procedură contravențională (prin constatare de către Consiliu și examinare în instanță). Existența termenelor de prescripție diferite pentru depunerea plângerii privind săvârșirea unei fapte discriminatorii, în cazul Legii nr. 121/2012 este de 1 an, iar în cazul răspunderii contravenționale este 18 luni. Astfel, există o neconcordanță între aceste proceduri, care creează premise pentru apariția situațiilor în care termenul de prescripție pentru depunerea plângerii (de 1 an) a expirat, iar termenul de prescripție pentru aplicarea sancțiunii contravenționale – nu (de 18 luni). Aceste situații generează incoerență procedurală și incertitudine juridică pentru persoanele vizate.

asigurării garanțiilor unui proces contravențional echitabil. Contravenția este, prin natura sa, o faptă „mini-penală”, diferența dintre aceasta și infracțiune fiind doar gradul mai redus de pericol social al celei dintâi.

Fiind considerate „mini-infracțiuni”, examinării faptelor contravenționale îi sunt aplicabile garanțiile și standardele procesului penal, acestea aflându-se sub incidența art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

În jurisprudența sa, în special în *cauza Ziliberg v. Moldova*, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a reținut că, pentru a determina dacă o faptă intră în sfera „acuzatiilor în materie penală” în sensul Convenției Europene a Drepturilor Omului, nu este decisivă calificarea formală din dreptul intern. Curtea a subliniat că sunt relevante natura punitivă a normei și tipul sancțiunii aplicabile, iar caracterul penal poate rezulta inclusiv din severitatea sancțiunii sau din posibilitatea aplicării unei sancțiuni privative de libertate. De asemenea, Curtea a reiterat că lipsa gravității sancțiunii nu exclude caracterul penal al unei contravenții, dacă aceasta urmărește un scop represiv și preventiv specific dreptului penal.

În același timp, cerințele privind eficiența și efectivitatea mecanismelor de protecție împotriva discriminării, consacrate de Directiva (UE) 2024/1499, Directiva (UE) 2024/1500 și Directiva 2000/43/CE, impun existența unor proceduri clare, accesibile, rapide și cu efect descurajator. Drept urmare, Consiliul vine cu propunerea de a considera oportună instituirea unui mecanism procedural unic de examinare a plângerilor privind discriminarea, prin atribuirea competenței Consiliului de a constata și sancționa faptele discriminatorii în cadrul procedurii administrative.

În respectiva speță, Curtea a constatat că reglementarea contravențională din Republica Moldova conține mai multe elemente caracteristice dreptului penal, precum instituția circumstanțelor atenuante și agravante, răspunderea pentru tentativă sau examinarea cauzelor de către colegii penale ale instanțelor de judecată. Un aspect important evidențiat de Curte este faptul că neachitarea amenzii contravenționale poate conduce la **aplicarea unei sancțiuni privative de libertate**, ceea ce confirmă natura penală a procedurii contravenționale în sensul Convenției.

Prin urmare, chiar dacă pentru anumite fapte, inclusiv cele de discriminare, Codul contravențional prevede inițial sancțiunea amenzii, posibilitatea înlocuirii acesteia, în condițiile legii, cu muncă neremunerată în folosul comunității sau cu arest contravențional indică faptul că mecanismul sancționator are o natură punitivă și poate implica o formă de privare de libertate, specifică materiei penale. În consecință, astfel de proceduri trebuie analizate prin prisma garanțiilor aplicabile în materie penală prevăzute de articolul 6 din Convenție.

În Hotărârea nr. 10 din 10.05.2016 Curtea Constituțională a invocat

jurisprudența CEDO reiterând că legea contravențională conține prevederi care indică de fapt natura penală a contravențiilor. Pornind de la raționamentele invocate în *cauza Ziliberberg v. Moldova* din 1 februarie 2005, Curtea constată, caracterul general al legii contravenționale și scopul pedepsei, care este atât de a pedepsi, cât și de a preveni, sunt suficiente pentru a arăta că sunt aplicabile principii similare celor două legi: contravențională și penală., deși sunt reglementate distinct, contravențiile posedă **natură intrinsec penală**, fiind asimilate acuzației în materie penală prin prisma scopului lor punitiv și preventiv.

Având în vedere că Curtea Constituțională a consacrat caracterul general al legii contravenționale ca fiind un instrument de represiune statală, domeniului contravențional trebuie să i se aplice, prin analogie, aceleași standarde de protecție și rigori de legalitate specifice domeniului penal.

În aceeași optică, Curtea Constituțională a stabilit că dreptul la un proces echitabil impune individualizarea judiciară reală a sancțiunilor contravenționale, subliniat că nicio pedeapsă nu poate fi „absolut determinată”, căci acest

		lucru ar priva judecătorul de funcția sa esențială: adaptarea sancțiunii contravenționale la gravitatea faptei și a profilului făptuitorului, garantând astfel un echilibru între interesul public și drepturile individuale. În contextul celor enunțate, pornind de la arhitectura Consiliului pentru egalitate, care potrivit art. 11 alin. (2) din legea nr. 121/2012 cu privire la egalitate este un organ colegial constituit din <i>5 membri, 3 dintre care fiind reprezentanți ai societății civile</i> și cel puțin 3 dintre membrii să fie specialiști licențiați în drept, atribuirea competenței de sancționare contravențională ar fi inoportună.
45.	În urma examinării compatibilității normelor naționale cu art. 3 din Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, se constată o transpunere parțială a acestora în legislația națională. În acest context, se reține că art. 11 alin. (9) din Legea nr. 121/2012 utilizează o formulare cu caracter general în ceea ce privește revocarea din funcția de membru al Consiliului, fără a stabili criterii clare, proceduri transparente și motive limitative de încetare a mandatului. Această reglementare este contrară cerințelor prevăzute la art. 3 alin. (2) din directivele menționate, care obligă statele să instituie 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. În lipsa unor prevederi clare și detaliate, mandatul membrilor Consiliului devine unul precar, susceptibil influențelor sau presiunilor externe, ceea ce afectează independența instituțională. În acest context se propune expunerea alin. (9) art. 11, similar procedurii prevăzute de art. 14 din Legea 52/2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul), în următoarea redacție: „(9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea	Nu se acceptă. Potrivit art. 3 alin. (1) din Directivele 2024/1499 și 2024/1500 „<i>Statele membre i-au 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 competențele.</i>” Totodată, practica de reglementare în legislație a revocării din funcție a unui membru, de către

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. Propunerea de revocare din funcție poate fi înaintată de cel puțin 20 de deputați ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Hotărârea privind revocarea din funcție se adoptă cu votul a 2/3 din deputații aleși, în baza raportului comisiei parlamentare speciale, alcătuită din membri ai Comisiei drepturile omului și relații interetnice și ai Comisiei juridice, numiri și imunități. Noul membru al Consiliului își exercită funcția până la expirarea mandatului membrului revocat, demisionat sau decedat.”.

însuși organul colegial din care face parte acesta, a fost apreciată pozitiv de Comisia de la Veneția, care s-a expus în *Avizul CDL-AD(2025)005 asupra proiectului de lege privind Curtea Constituțională*, astfel:

„81. Comisia de la Veneția salută prevederea din Proiectul de lege care exclude Președintele, Parlamentul și alte organisme externe de la competența de a revoca judecătorii Curții Constituționale. Această prevedere elimină riscul exercitării unor presiuni politice asupra judecătorilor. Comisia a declarat anterior că procedurile disciplinare și de eliberare din funcție ar trebui să implice un vot obligatoriu din partea Curții însăși, iar orice reguli de eliberare pentru judecători și pentru judecătorul-președinte ar trebui să fie foarte restrictive.⁸ Mai mult, a recomandat, de asemenea, în avizele sale, ca eliberarea din funcție a unui judecător să necesite o decizie adoptată cu o majoritate de cel puțin două treimi din numărul total de judecători.⁹”

De precizat că redacția actuală a legii asigură un nivel sporit de protecție a mandatului membrilor Consiliului, prin limitarea

⁸ Comisia de la Veneția, CDL-STD(1997)020, Componenta Curților Constituționale - Știința și Tehnica Democrației, nr. 20 (1997), capitolul 10.

⁹ Comisia de la Veneția, CDL-AD(2016)034, Ucraina - Aviz cu privire la proiectul de lege privind Curtea Constituțională, alin. 26

posibilităților de intervenție a factorului politic în procedura de revocare. Astfel, potrivit normei în vigoare, revocarea pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor este lăsată la aprecierea Consiliului, ca organ colegial, și nu la discreția unei majorități politice.

În acest sens, mecanismul existent instituie un echilibru între independența funcțională a membrilor și responsabilitatea acestora, evitând riscul unor ingerințe externe în exercitarea mandatului. Implicarea Parlamentului, în formula propusă, inclusiv prin stabilirea unei majorități calificate și a unei proceduri parlamentare, ar putea genera riscuri de politizare a procedurii de revocare, contrare principiului independenței instituției.

Totodată, intervenția organului care a numit membrul este deja prevăzută în ipoteza existenței unor circumstanțe obiective care exclud posibilitatea exercitării mandatului, cum ar fi starea de sănătate sau alte situații de imposibilitate factuală. Această soluție este una proporțională și suficientă, nefiind necesară extinderea competențelor de revocare pe criterii care pot fi susceptibile de interpretare politică.

		Prin urmare se consideră că norma prevăzută la art. 11 alin. (9) din Legea nr. 121/2012 corespunde standardelor citate mai sus și nu necesită a fi modificată.
46.	În procesul de armonizare a legislației naționale cu acquis-ul Uniunii Europene, se constată necesitatea ajustării terminologiei utilizate în Legea nr. 121/2012, în special, în ceea ce privește noțiunea de „instigare la discriminare”. Potrivit Directivei 2000/78/CE (art. 2 alin. (4)), orice comportament constând în a ordona unei persoane să discrimineze este considerat, în sine, o formă de discriminare. Legea nr. 121/2012 utilizează noțiunea de „instigare la discriminare”, precum și Codul contravențional, care reglementează „instigarea la discriminare” ca faptă contravențională, constând în îndemnuri publice, diseminarea informației sau alte forme de influențare a publicului, fiind atribuită în competența poliției. Prin urmare, menținerea noțiunii de „instigare la discriminare” în Legea nr. 121/2012 generează confuzie terminologică și conceptuală între domeniul contravențional și cel al egalității și nediscriminării și dificultăți în aplicarea legii. Din aceste considerente, Consiliul solicită de a utiliza la propunerea de modificare a art. 2 din Legea 121/2012 (pct. 3 art. I din proiectul de modificare) în loc de noțiunea de „instigare la discriminare”, noțiunea de „ordin de a discrimina”. Mai mult decât atât, conform art. 15 din Directiva 2000/43/CE statul trebuie să stabilească norme privind sancțiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate în aplicarea directivei. Drept urmare, este necesar de a sancționa contravențional și aceasta formă de discriminare, căci ea nu corespunde definiției instigării la discriminare din art. 70¹ Cod contravențional. Dat fiind faptul că nu pot exista 2 articole contravenționale cu același titlu „instigare la discriminare”, propunem introducerea în Codul contravențional a art. 704 – Ordinul de a discrimina în următoarea redacție: „ Articolul 70⁴. Ordinul de a discrimina Orice comportament manifestat față de o persoană sau un grup de persoane în scopul determinării la discriminarea unei/unor terțe persoane, pe baza criteriilor 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,	Nu se acceptă. Noțiunea „instigare la discriminare” a fost reglementată în proiect, inclusiv, ca urmare a examinării Tabelului de concordanță aferent Directivei 2000/43/CE și ca răspuns la următoarele recomandări ale experților Comisiei Europene: „The national definition of ‘incitement to discrimination’ introduces elements (i.e. pressure, intentional) that restrict its scope in comparison to the Directive 2000/43. The prohibition is on any instruction to discriminate, please avoid any restriction to it. No requirement of an intentional element (i.e. no need to prove it, to prove that there has been instruction) and no need to open discussions about the element of ‘pressure’.” În proiect s-a păstrat noțiunea „instigare la discriminare” și nu „ordin”, din aceleași considerente expuse de către Comisia Europeană, dar și deoarece termenul „ordin” implică, din punct de vedere semantic, o relație de subordonare, presiune și imperativitate, care nu sunt obligatorii în cazul instigării la

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.”.

discriminare. Instigarea la discriminare a fost enumerată în mod expres ca formă de discriminare la art. 4 din proiect, conform art. 2 alin. (4) din Directiva 2000/78 și art. 2 alin. (4) din Directiva 2000/43. Formularea expresă „instigare la discriminare” se regăsește la art. 2 alin. (4) din Directiva 2000/43¹⁰.

Respectiv, sfera largă de acțiuni/inacțiuni pe care le include instigarea la discriminare este pe deplin argumentată, pentru a fi reglementată în acest mod în legea-cadru pentru asigurarea egalității.

Cu referire la contravenția prevăzută la art. 70¹ din Codul contravențional: aceasta implică elementul subiectiv, intenția sau imprudența, or, doar în prezența acestora o faptă poate fi calificată contravenție. Conform doctrinei științifico-juridice, pentru a exista o faptă ilicită de natură contravențională, și pentru a stabili dacă a fost săvârșită sau nu o contravenție, se impune ca norma corespunzătoare din Partea specială a Codului contravențional să conțină cu precizie elementele constitutive ale contravenției, care sunt următoarele:

- obiectul contravenției;
- latura obiectivă a contravenției;

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043>

			subiectul contravenției; latura subiectivă a contravenției; legătura causală dintre ele. Potrivit jurisprudenței Curții Constituționale ¹¹ „[...] pentru ca legea să îndeplinească exigența previzibilității, ea trebuie să precizeze cu suficientă claritate întinderea și modalitățile de exercitare a puterii discreționare a autorităților în domeniul respectiv, ținând cont de scopul legitim urmărit, pentru a-i oferi persoanei o protecție adecvată împotriva arbitrarului (Sissanis v. România, 25 ianuarie 2007, § 66; Seychell v. Malta, 28 august 2018, § 50-52).” În același timp Curtea apreciază astfel: „[...] Legea trebuie să fie accesibilă pentru persoanele vizate, clară și previzibilă în privința efectelor sale, adică trebuie să fie formulată cu o precizie suficientă pentru a le permite persoanelor vizate – dacă este necesar, cu o consiliere juridică adecvată – să prevadă, în mod rezonabil, consecințele pe care le presupune o anumită acțiune și să-și conformeze conduita (HCC nr. 26 din 10 noiembrie 2020, § 46).¹²”
--	--	--	--

¹¹ Hotărârea Curții Constituționale nr. 23 din 05-08-2021 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 422 din Codul de procedură penală (data de la care începe să curgă termenul de declarare a recursului ordinar) (sesizarea nr. 52g/2021), §. 50. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=127333&lang=ro

¹² Ibidem, §. 47.

		Respectiv, nu este posibilă și oportună includerea în Codul contravențional a unei noi componente de contravenție, faptele neîntrunind elementele constitutive necesare și criteriile de previzibilitate și precizie.
47.	În contextul examinării proiectului de lege, se constată la art. 11¹ alin. (1) din Legea nr. 121/2012 că acesta prevede că activitatea Consiliului este finanțată de la bugetul de stat „conform necesităților Consiliului”. Totuși, această formulare generală nu oferă garanții suficiente privind asigurarea efectivă a resurselor necesare exercitării mandatului instituției. În același timp, potrivit considerentului (21) din Directiva (UE) 2024/1499, atunci când organismelor de promovare a egalității le sunt atribuite noi competențe, statele trebuie să se asigure că acestea dispun în mod continuu de resurse financiare și de altă natură adecvate pentru a-și îndeplini atribuțiile în mod efectiv. Prin urmare, se propune înlocuirea sintagmei „conform necesităților Consiliului” cu textul „cu resursele umane, financiare și tehnice adecvate și suficiente pentru exercitarea efectivă a atribuțiilor sale”.	Nu se acceptă. Dacă Legea nr. 121/2012 conține o singură prevedere cu privire la bugetul Consiliului pentru egalitate la art. 11 alin. (1¹), atunci, în proiectul legii pentru alinierea la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității este dedicat articolul 11¹, în totalitate, asigurării financiare a Consiliului. Iar la alin. (4) al aceluiași articol sunt prevăzute următoarele: „(4) Consiliul are dreptul de a se adresa Parlamentului în cazul în care resursele umane, tehnice și financiare oferite sunt insuficiente pentru îndeplinirea atribuțiilor.” Prin urmare, se consideră că prevederile proiectului vor face posibilă asigurarea Consiliului pentru egalitate cu resurse financiare și de altă natură adecvate, pentru a-și îndeplini atribuțiile în mod efectiv.
48.	Formularea actuală, potrivit căreia Consiliul adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, atribuție prevăzută de art. 12 alin.(1) lit. c) din Legea 121/2012 are un caracter restrictiv prin utilizarea cuvântului „legislație”. Or, domeniul egalității și nediscriminării este guvernat de un cadru normativ complex, care include nu doar legislația, dar și jurisprudența: deciziile Curții	Se acceptă. La art. 12 alin. (1) lit. c) din Legea 121/2012 cuvintele „cu legislația” se substituie cu cuvintele „<i>sau a documentelor de politici</i>” cu standardele”.

	Europene a Drepturilor Omului (CEDO) și ale Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), care sunt obligatorii, precum și Comentariile generale ale Comitetelor ONU (ex. Comitetul pentru Drepturile Omului, Comitetul privind drepturile persoanelor cu dizabilități, Comitetul privind eliminarea discriminării față de femei, Comitetul privind eliminarea discriminării rasiale ș.a.), recomandările ECRI (Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței) ș.a. Domeniul nediscriminării este unul extrem de dinamic. Acesta include și principiile de interpretare (ex. testul proporționalității, testul justificării obiective) care nu se regăsesc întotdeauna explicit în „legislație”, dar care sunt esențiale pentru a evalua dacă un proiect de act normativ este sau nu discriminatoriu. Drept urmare, se propune substituirea în art. 12 alin.(1) lit. c) din Legea 121/2012 a cuvântului „legislație” cu cuvântul „standarde”, situație similară cazului în care se examinează legislația în vigoare, în conformitate cu lit. a) alin.(1) art. 12 din Legea 121/2012. Totodată se va aduce în concordanță cu pct. 21 lit. b) din Regulamentul de activitate a Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012.	
49.	La art. I pct. 14 din proiectul de modificare, examinând formularea propusă la alin. (3), potrivit căreia „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”, se constată unele deficiențe de ordin tehnico-legislativ și de oportunitate procedurală. În primul rând, utilizarea cumulativă a expresiei „cu privire la despre” creează un pleonasm, cuvântul „despre” fiind de prisos și necesitând eliminarea pentru asigurarea clarității textului. În al doilea rând, sintagma „existența temeiului pentru a-i da curs” este neadecvată, întrucât la momentul depunerii plângerii, Consiliul confirmă deja recepționarea acesteia și introducerea unei informări suplimentare privind „temeiul de a da curs” creează o etapă procedurală suplimentară, generând birocrație suplimentară fără valoare adăugată. Această formulare poate crea confuzii cu privire la momentul inițierii examinării plângerii. În acest context, se propune expunerea în următoarea redacție: „(3) Consiliul informează, în termen rezonabil, persoana care a depus plângerea cu privire la inadmisibilitatea acesteia.”. Această formulare asigură claritate și eficiență procedurală, evitând sarcini administrative inutile și contribuind la un proces mai operativ de examinare a plângerilor.	Se acceptă parțial. Norma de la art. 14¹ alin. (3) din proiect transpune art. 6 alin. (4) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500. Respectiv, aceasta se ajustează tehnic și semantic pentru a evita consecințele expuse de Consiliul pentru egalitate, dar totodată ținând cont de standardele prevăzute la articolele nominalizate.
50.	În contextul eficientizării activității Consiliului pentru egalitate și asigurării celerității, atragem atenția că reglementarea actuală, care pune accent predominant	Se acceptă parțial.

	pe audierile verbale, limitează flexibilitatea procedurală a Consiliului și poate afecta eficiența examinării plângerilor. În acest context, este justificată instituirea expresă a posibilității desfășurării audierilor în formă scrisă, ca alternativă la cele verbale, posibilitate existentă și în cadrul proceselor desfășurate în cadrul instanțelor de judecată. Totodată, desfășurarea audierilor în formă scrisă este în concordanță cu standardele europene privind funcționarea organismelor de egalitate, inclusiv cele prevăzute de Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, care impun existența unor proceduri accesibile, eficiente și adaptate nevoilor părților. Drept urmare, Consiliul propune completarea la final a alin. (1) art. 15 din Legea nr. 121/2012 cu următoarea propoziție: „În funcție de circumstanțele cauzei, Consiliul poate să examineze plângerile în procedură scrisă, cu asigurarea respectării principiului contradictorialității și a dreptului la apărare.”.	Deși, Legea nr. 121/2012 nu prevede modul de examinare a plângerilor de către Consiliul pentru egalitate, cu participarea părților sau în procedură scrisă, Legea nr. 298/2012 reglementează la pct. 54-60 doar procedura de audiere a părților. Astfel, pentru a conferi Consiliului, în mod expres, competența de a examina plângerea în procedură scrisă, proiectul a fost completat cu un nou alineat la art. 15 din Legea nr. 121/2012.
51.	Conform art.8 alin.(2) din Directivele 2024/1499 și 2024/1500, organismele de promovare a egalității trebuie să aibă drepturi efective de acces la informațiile și documentele necesare pentru a constata dacă a avut loc o discriminare. Examinarea prevederilor art. 15 alin.(2) lit. a) reglementează că la cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația să pună la dispoziția sa copiile actelor solicitate necesare pentru soluționarea plângerii. Astfel, Consiliul observă că formularea actuală, potrivit căreia are un caracter limitativ, restrângând sfera mijloacelor de probă la înregistrări. Or, în practica examinării plângerilor în materie de discriminare, faptele relevante sunt adesea demonstrate printr-o varietate de mijloace de probă, care depășesc categoria documentelor scrise, cum ar fi: înregistrări audio și video (ex. discuții, interacțiuni la locul de muncă, spații publice); date electronice și corespondență digitală (e-mailuri, mesaje, platforme interne); registre, baze de date sau informații statistice ș.a. alte suporturi materiale sau electronice relevante, căci discriminarea se manifestă tot mai des în mediul online sau prin comunicare digitală. În acest context, Consiliul propune expunerea art. 15 alin. (2) lit. a) în următoarea redacție: „a) să pună la dispoziția sa copiile actelor, înregistrările audio și video, datele electronice, datele statistice, corespondența electronică sau orice alte mijloace de probă solicitate, necesare pentru soluționarea plângerii;”.	Se acceptă parțial. Proiectul a fost completat cu o prevedere la art. 15 alin. (2) lit. a), care obligă persoanele de a prezenta Consiliului pentru egalitate, informațiile și materialele necesare în exercitarea oricărei atribuții legale, nu doar cea de examinare a plângerii, precum și se stabilește termenul de prezentare a informațiilor.
52.	În conformitate cu art. 18 alin. (4) din Legea nr. 121/2012, Consiliul poate depune concluzii în cauzele în care se invocă fapte de discriminare. Această formulare are un caracter facultativ și nu instituie nicio obligație pentru instanța de	Nu se acceptă. Atribuțiile de bază ale Consiliului pentru egalitate sunt enumerate la art.

judecată de a solicita opinia Consiliului, limitând astfel implicarea efectivă a organismului de egalitate în procedurile judiciare, în timp ce noile Directive UE 2024/1500 și 2024/1499 pun accent pe rolul activ și obligatoriu al acestor organisme în procedurile judiciare. Astfel, art. 10 alin.(2) din aceste Directive impune ca organismul să aibă capacitatea de a prezenta observații instanțelor de judecată. O normă care nu obligă instanța să faciliteze expertiza Consiliului reduce șansa victimei de a beneficia de o analiză specializată. Mai mult decât atât, Consiliul elaborează anual Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, fără o participare garantată în instanța de judecată, datele din raportul general vor fi incomplete, deoarece Consiliul nu va avea o imagine de ansamblu asupra modului în care instanțele interpretează legea în practică. În acest context se propune modificarea alin.(4) art. 18 din Legea nr. 121/2012 prin expunerea în următoarea redacție:„(4) La examinarea unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare instanța de judecată solicită Consiliului depunerea concluziilor în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003”.

12 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, iar printre acestea nu se regăsește atribuția de participare pentru a depune concluzii în cadrul proceselor judiciare cu privire la discriminare. O asemenea atribuție a Consiliului este subsidiară și art. 74 alin. (1) din Codul de procedură civilă prevede expres că autoritățile publice competente pot interveni în proces pentru a depune concluzii, ***din proprie inițiativă, la cererea participanților la proces sau din oficiul instanței***, în vederea apărării drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale altor persoane, a intereselor statului și ale societății.

Respectiv, nu este oportun de a obliga instanța de judecată de a atrage întotdeauna într-un proces privind discriminarea, Consiliul pentru egalitate, uneori necesitatea atragerii rezumându-se doar la ținerea evidenței statistice de către Consiliu. Pentru aceasta sunt alte instrumente de obținere a datelor.

Mai mult, o asemenea reglementare va afecta substanțial capacitatea de lucru a Consiliului pentru egalitate și va supraîncărca resursele umane ale acestuia.

În concluzie, prevederile cadrului legislativ în vigoare nu contravin standardului UE reglementat la art. 10 alin. (2) din Directiva 2024/1499 și

		2024/1500, deoarece Consiliul pentru egalitate are dreptul de a depune concluzii în instanța de judecată. În acest sens, <i>recitalul (32) din preambul Directivei (UE) 2024/1499</i>, precum și în <i>recitalul (31) din preambul Directivei (UE) 2024/1500</i>, prevăd următoarele: <i>„Atunci când au competența de a lua decizii cu caracter obligatoriu, organismele de promovare a egalității ar trebui să fie împuternicite să acționeze ca parte în procedurile privind executarea sau controlul judiciar al deciziilor respective. Organismele de promovare a egalității ar trebui, de asemenea, să fie în măsură să prezinte observații în fața instanțelor, de exemplu <u>prin furnizarea avizului lor de specialitate</u>, în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale..”</i>
53.	La art. I pct. 17 din proiectul de modificare, examinând modificarea propusă la art. 19, prin care se substituie sintagma „date statistice” cu „înregistrări audio, video sau date statistice”, se constată o confuzie între noțiunea de „fapte” și mijloacele de probă utilizate pentru dovedirea acestora. În forma actuală, art. 19 reglementează sarcina reclamantului de a prezenta fapte care permit instituirea prezumției de discriminare, ceea ce corespunde standardelor în materie de sarcină a probei. Or, înregistrările audio, video sau alte elemente similare nu constituie „fapte” în sine, ci mijloace de probă prin care aceste fapte pot fi demonstrate. Prin	Se acceptă parțial. Articolul 19 a fost expus în redacție nouă. Totodată se va reține că noțiunea de „tratament diferențiat” nu poate fi calificată drept mijloc de probă, întrucât aceasta reprezintă un element de fapt ce caracterizează fapta de

urmare, includerea în același plan a faptelor și a unor tipuri specifice de probe afectează claritatea și coerența normei, creează impresia unei limitări a mijloacelor de probă la cele enumerate și poate genera dificultăți de interpretare și aplicare. În acest context, se propune menținerea distincției conceptuale între faptele care fundamentează prezumția de discriminare și mijloacele de probă prin care acestea sunt demonstrate. Consiliul propune expunerea art. 19 alin.(1) din Legea nr. 121/2012 în următoarea redacție: „(1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare, acestea putând fi dovedite prin orice mijloace de probă inclusiv, proba tratamentului diferențiat, înregistrări audio, video sau date statistice.”.

discriminare, iar nu instrumentul probator prin care se stabilește existența acesteia. Or, mijloacele de probă sunt acele instrumente prin intermediul cărora se administrează și se demonstrează situația de fapt (precum înscrisuri, declarații, înregistrări audio sau video, date statistice), în timp ce tratamentul diferențiat constituie obiectul probei.

În același sens, utilizarea termenilor „dovedite” și „mijloace de probă” în sarcina reclamantului deviază de la esența mecanismului inversării sarcinii probațiunii în materia discriminării, consacrat atât în standardele europene, cât și în legislația națională. Astfel, reclamantului îi revine doar obligația de a prezenta fapte din care se poate prezuma existența unei discriminări, fără a fi necesară dovedirea deplină a acesteia.

Prin urmare, impunerea unei sarcini probatorii extinse în sarcina reclamantului contravine principiului efectivității protecției împotriva discriminării, întrucât ar transforma mecanismul inversării sarcinii probei într-unul iluzoriu. Odată stabilită prezumția de discriminare, sarcina probei se transferă pârâtului, care urmează să demonstreze că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament.

54.	În contextul asigurării compatibilității cadrului normativ național la prevederile art. 11 din Directiva (UE) 2024/1500, Consiliul menționează că pct. 60 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea 298/2012, prevede că Consiliului îi pot fi prezentate, până la încheierea audierilor, orice mijloace de probă, inclusiv proba tratamentului diferențiat, înregistrări audio, video sau date statistice. Astfel, posibilitatea de prezentare a probelor până la încheierea audierilor generează dificultăți procedurale și riscuri pentru respectarea dreptului la apărare. În special, apare o situație problematică atunci când una dintre părți prezintă probe suplimentare chiar în cadrul audierilor, fără ca cealaltă parte să aibă posibilitatea reală de a lua cunoștință de acestea, să le analizeze în mod corespunzător și să formuleze obiecții sau să administreze probe ca contraargument. Această practică poate afecta principiul contradictorialității și egalității armelor, principii prevăzute în mod expres de pct. 53 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012 și poate conduce la adoptarea deciziilor în baza unor probe neexamine efectiv de toate părțile. O altă problemă identifică în activitatea de examinare a plângerilor de către Consiliu constă în lipsa prevederilor atât în Legea nr. 121/2012, cât și Legea nr. 298/2012 privind normele aplicabile referitoare la martori, experți sau specialiști, în special în cazul refuzului depunerii declarațiilor sau a depunerii unei declarații mincinoase. Drept urmare, se propune modificarea pct. 60 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012 prin substituirea cuvintelor „până la încheierea audierilor” cu cuvintele „cu cel puțin 3 zile înainte de data fixată pentru audieri” și completarea la final cu următoarea propoziție: „Prevederile Codului de procedură civilă referitoare la martori și experți/specialiști, în special la depozițiile false făcute cu bună-știință, dreptul de a refuza depunerea declarațiilor, întocmirea expertizelor sau acordarea consultațiilor și explicațiilor, se aplică corespunzător.”.	Se acceptă parțial. Termenul de prezentare a probelor nu poate fi reglementat doar în funcție de data fixată pentru audieri, atât timp cât procedura de examinare a plângerii se va desfășura fie în prezența părților, fie în scris (conform propunerii Consiliului pentru egalitate de la pct. 50 din prezenta sinteză). Cu referire la instituirea unor obligații experților și specialiștilor, menționăm că nu este necesar, deoarece obligațiile profesionale ale acestora sunt reglementate în legislația specială. Iar veridicitatea probei cu martori se va aprecia în coroborare cu alte probe, neavând prioritate sau valoare prestabilită față de alte probe.
55.	De asemenea o situație de incertitudine procedurală creează și prevederile pct. 44 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012 unde este prevăzut că pînă la începerea audierilor, petiționarul sau persoana interesată care a depus plângerea poate solicita completarea acesteia cu noi date. Astfel, sintagma „pînă la începerea audierilor”, permite prezentarea a	Se acceptă parțial. În proiect a fost inclusă modificarea pct. 44 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, care prevede posibilitatea

	noilor informații din partea petiționarului sau persoanei interesate, ceea ce prezintă riscuri pentru respectarea dreptului la apărare a celeilalte părți și imposibilitatea aprecierii de către Consiliu a acestora și clarificării împrejurărilor. Drept urmare, se propune modificarea pct. 44 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012 prin substituirea cuvintelor „până la începerea audierilor” cu cuvintele „cu cel puțin 3 zile înainte de data fixată pentru audieri”.	petiționarului sau persoanei interesate de a prezenta date noi, după expirarea termenului de prezentare a probelor, doar dacă acceptă partea adversă.
56.	Examinând prevederile Regulamentului de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012, Consiliul observă că există o incoerență de termeni în ceea ce privește aceeași situație. Astfel, pct. 14 lit. c) prevede că aparatul administrativ al Consiliului 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. De asemenea, pct. 54 reglementează că 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. Drept urmare, se observă că într-un caz este indicat 7 zile, în celălalt caz este indicat 10 zile, astfel, se impune uniformizarea acestor termeni. Consiliul propune substituirea în pct. 54 cifra „10” cu cifra „7”.	Se acceptă. În proiect a fost inclusă substituția propusă pentru pct. 54 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate.
57.	Un alt aspect nereglementat de Legile nr. 121/2012 și 298/2012, constituie suspendarea examinării plângerii pe perioada cât este așteptat răspunsul la solicitarea de informații și care uneori are o durată mai îndelungată. Drept urmare, Consiliul propune completarea Regulamentului de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012 cu pct. 60¹ cu următorul cuprins: „60¹. Dacă examinarea plângerii depinde o acțiune a unui participant sau a unei alte persoane care deține informații în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii, termenul de examinare a plângerii se suspendă până la prezentarea informației.”.	Nu se acceptă. Proiectul a fost completat cu lit. a) la art. 15 alin. (2) din Legea nr. 121/2012, într-o nouă redacție, conform căreia persoanele juridice și persoanele fizice au obligația de a pune la dispoziția Consiliului informațiile solicitate, în termen de maxim 15 zile, sau într-un termen mai mic sau mai mare, indicat de Consiliu. Totodată, se consideră că termenul de examinare a plângerii, stabilit la art. 15 alin. (1) este destul de extins și poate fi prelungit, ceea ce

		permite încadrarea în termen, chiar dacă uneori este necesar de a aștepta expedierea informațiilor de către o altă entitate. De asemenea, părțile implicate în procedura de examinare au obligația de a prezenta probele în termen, fiind în interesul fiecăreia dintre ele.
58.	În urma analizei cadrului normativ aplicabil, se constată că avizarea obligatorie a statelor de personal de către Cancelaria de Stat, prevăzută în Anexa nr. 5 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, ridică probleme de compatibilitate cu cerințele art. 3 alin. (3) din Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500. În forma actuală, mecanismul de avizare conferă executivului o influență directă asupra organizării interne și resurselor umane ale Consiliului pentru egalitate, ceea ce nu asigură independența funcțională și instituțională a organismului de egalitate, astfel cum este impusă de directivele menționate. În particular, condiționarea aprobării statelor de personal de un aviz „favorabil” al autorității executive contravine principiului autonomiei și expune instituția unor potențiale presiuni externe. În acest context, se propune completarea Regulamentului de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012 cu punctul 68¹ cu următorul cuprins: „68¹. Președintele Consiliului aprobă Statul de personal și îl expediază în variantă electronică Cancelariei de Stat pentru examinare și obținerea avizului consultativ în partea ce ține de aplicarea cadrului normativ care reglementează domeniul managementului funcției publice și al funcționarului public.”.	Nu se acceptă. Conform Art. 67 alin. (2) din Legea nr. 158/2008: „(2) În scopul realizării prevederilor alin. (1), autoritățile publice specificate în anexa nr. 1 vor completa formularul-tip al statului de personal și îl vor înainta spre avizare în modul stabilit de Guvern.” Potrivit pct. 20 din Anexa nr. 5 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, statele de personal ale autorității publice se aprobă de conducătorul acesteia, sau, după caz, de către altă persoană abilitată în conformitate cu cadrul normativ. Totodată, conform pct. 4-20¹ al Anexei nr. 5 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, completarea statului de personal reprezintă o procedură tehnică, minuțioasă de prezentare a funcțiilor din cadrul autorității publice și atribuțiilor corelative

		fiecărei funcții, conform fișei postului. Prezentarea statelor de personal către Cancelaria de stat are ca scop examinarea corespunderii acestora prevederilor cadrului normativ care reglementează activitatea în serviciul public, inclusiv în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici. Prin urmare, propunerea contravine politicii statului privind reglementarea funcției publice, or, statutul de funcționar public oferă anumite privilegii, dar și impune anumite exigențe, fără discriminare și asigurând egalitatea și echitatea pentru toți, indiferent de autoritatea în care activează acesta. Mai mult ca atât, procedura de avizare a statelor de personal de către Cancelaria de stat, reprezintă mecanismul prin care Republica Moldova se asigură că organismul național de promovare a egalității își stabilește o structură internă care îi garantează exercitarea independentă și imparțială a competențelor sale, în strictă conformitate cu art. 3 alin. (3) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500.
59.	În urma examinării compatibilității normelor naționale cu art. 15 din Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, se constată o transpunere parțială a obligației de consultare a organismului de egalitate. Directivele menționate instituie obligația de consultare a organismelor de egalitate cu privire la toate	Nu se acceptă. Art. 32 alin. (2) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, prevede următoarele:

aspectele relevante ale legislației, politicilor, procedurilor și programelor care intră în domeniul de aplicare al Directivei 79/7/CEE, Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE, Directiva 2004/113/CE, Directiva 2006/54/CE și Directiva 2010/41/UE. Domeniul de aplicare al acestor acte depășește sfera strictă a politicilor de egalitate, vizând integrarea principiului egalității în întregul proces decizional (mainstreaming). În acest context, cadrul normativ național nu instituie o obligație suficient de clară și generală de consultare a Consiliului pentru egalitate, ceea ce limitează realizarea efectivă a obiectivului de integrare a considerentelor de egalitate în toate etapele procesului de elaborare a politicilor publice. În acest context, se propune completarea art. 34 al Legii 100/2017, pentru a institui obligația de a consulta Consiliul asupra tuturor proiectelor de acte normative, politici, proceduri și programe care au implicații asupra domeniilor de aplicare ale Directivelor 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE și 2010/41/UE.

„(2) Proiectele actelor normative care vizează domeniile de competență ale autorităților publice autonome se transmit obligatoriu acestora spre avizare.”

Astfel, având în vedere că Consiliul pentru egalitate este o autoritate publică autonomă al cărei competență este de a asigura egalitatea și de a combate nediscriminarea, inclusiv în conformitate cu prevederile Directivelor 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE și 2010/41/UE, nu este necesară o reglementare suplimentară în Legea nr. 100/2017, care ar dubla prevederile legale, contrar normelor de tehnică legislativă. Mai mult, anexa nr. 1 la Legea nr. 100/2017, care prevede structura notei de fundamentare, conține o rubrică dedicată inclusiv impactului asupra echității și egalității de gen, în care autorul proiectului trebuie să evidențieze modul în care noile prevederi pot influența în mod diferit femeile, bărbații și minoritățile de gen, precum și măsurile menite să elimine discriminarea și să promoveze oportunitățile egale în toate domeniile vieții sociale.

Totodată, proiectul legii include modificări la art. 12 alin. (1) litera c) (a se vedea pct. 48 din prezenta

		sinteză) și art. 15 alin. (4) din <i>Legea nr. 121/2012</i> și pct. 21 lit. b) și lit. c) din <i>Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate</i>, care extind sfera actelor care urmează să le avizeze Consiliul pentru egalitate, de la acte legislative, la cele normative și documente de politici, pentru a verifica conformitatea acestora cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității.
60.	Evaluarea compatibilității cadrului normativ național cu prevederile art. 10 din Directivele 2024/1499 și 2024/1500 indică o transpunere doar parțială a acestor dispoziții. În ceea ce privește dreptul organismului de promovare a egalității de a acționa în justiție, considerăm necesară modificarea cadrului normativ în vederea conferirii Consiliului a dreptului de a sesiza Curtea Constituțională – drept de a iniția proceduri judiciare în nume propriu, pentru a apăra interesul public¹³. Având în vedere arhitectura instituțională 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 <i>Legea nr. 121/2012</i>, Consiliul propune completarea alin. (1) art. 25 din <i>Legea nr. 74/2025</i>, cu acordarea dreptului la sesizare președintelui Consiliului pentru egalitate. Astfel, se propune completarea alin.(1) art. 25 din <i>Legea nr. 74/2025</i> cu litera h1) cu următorul cuprins: „h¹) Președintele Consiliului pentru egalitate;”.	Nu se acceptă. Cu referire la competența de a sesiza Curtea Constituțională, se va reține că la nivel european și internațional nu există standarde de atribuire a unor astfel de competențe organismelor de promovare a egalității. Conform <i>recitalului (17) din preambul Directivei (UE) 2024/1499</i>, precum și în <i>recitalului (16) din preambul Directivei (UE) 2024/1500</i>: <i>„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</i>

¹³ <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2024/11/Legal-Digest-Understanding-the-New-Eu-Directives-on-Standards-for-Equality-Bodies.pdf>, pag. 91

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.”

Precizam că alături de Consiliul pentru egalitate, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) este un alt organism de protecție a drepturilor omului cu un mandat general, asigurând respectarea drepturilor omului în sectorul public și cel 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 sesizare a Curții Constituționale** (art. 16 lit. f), art.26 din Legea nr. 52/2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul), art. 25 alin.(1) lit. h) din Legea nr. 74/2025 cu privire la Curtea Constituțională). În aceste condiții, competența de a solicita efectuarea controlului de constituționalitate poate fi realizată prin intermediul Ombudsmanului, în

consonanță cu opțiunea directivei de distribuire a atribuțiilor între mai multe organisme de promovare a egalității.

Suplimentar, deși această cale procedurală este disponibilă, nu există date care să ateste că Consiliul pentru egalitate ar fi intenționat să facă uz de acest instrument prin intermediul Avocatului Poporului și că acesta din urmă ar fi refuzat sesizarea Curții Constituționale. În lipsa unui asemenea blocaj instituțional, nu poate fi reținută ca deficiență în activitatea Consiliului imposibilitatea sa directă de a sesiza Curtea Constituțională.

În altă ordine de idei, Consiliul pentru egalitate a fost creat prin Legea nr. 121/2012 și Legea nr. 298/2012, nefiind o autoritate al cărei statut este consfințit în Constituția RM, dar care contribuie la asigurarea egalității, drept constituțional al fiecărei persoane.

În Republica Moldova există mai multe autorități ce asigură protecția drepturilor constituționale (ex: Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal), ceea ce demonstrează necesitatea sporită de intervenție a statului pe aceste segmente, însă aceasta nu argumentează oportunitatea atribuirii dreptului de sesizare a Curții

		Constituționale. Or, Avocatul Poporului asigură respectarea tuturor drepturilor și libertăților omului, sesizând Curtea Constituțională în caz de neconstituționalitate a unor prevederi normative. De asemenea, părțile unui proces judiciar desfășurat pe motive de discriminare, pot ridica excepția de neconstituționalitate, în caz de necesitate. Astfel, menționăm că cadrul normativ național oferă suficiente mecanisme și posibilități pentru sesizarea Curții Constituționale, inclusiv în domeniul asigurării egalității și al prevenirii discriminării.
61.	Consiliului pentru egalitate, în scopul asigurării unui cadru juridic echitabil care să permită exercitarea eficientă a atribuțiilor de prevenire și combatere a discriminării și asigurare a egalității, fără constrângeri financiare legate de taxele judiciare, propune completarea Anexei nr. 2 la Legea taxei de stat nr. 213/2023. Or, în prezent, Anexa nr. 2 din Legea nr. 213/2023 scutește autorități cu funcții similare de protecție a drepturilor omului, precum Avocatul Poporului și Avocatul Poporului pentru drepturile copilului. Includerea Consiliului ar asigura un tratament egal pentru instituțiile naționale de profil. La fel, scutirea de taxă de stat și de taxă de timbru în Anexa nr. 2 din Legea nr. 213/2023 este prevăzută pentru autoritățile publice care sunt antrenate în litigii de contencios administrativ sau cauze contravenționale, precum Consiliul. Astfel, este necesară menționarea expresă a Consiliului pentru a evita orice interpretare restrictivă, respectiv, se propune completarea Anexei nr. 2 din Legea nr. 213/2023 cu crearea unui punct nou 1.21, după cum urmează: „1.21. Se scutește de taxa de stat și de taxa de timbru Consiliul pentru egalitate – în toate acțiunile.”.	Nu se acceptă. Consiliul pentru egalitate nu participă în instanța de judecată pentru apărarea intereselor victimelor discriminării, ci participă în procese deja inițiate, pentru a depune concluzii, în conformitate cu art. 74 din CPC. În aceeași ordine de idei, Consiliul pentru egalitate nu depune cereri privind apărarea intereselor petiționarilor ale căror drepturi și libertăți constituționale au fost încălcate, similar Avocatului Poporului și Avocatului Poporului pentru drepturile copilului.(pct. 1.5 și subpct. 1.5.1. din anexa nr. 2 la Legea nr. 213/2023)

		La participarea Consiliului pentru egalitate în procese contravenționale sau administrative, acesta va putea fi scutit de plata taxei de stat și de timbru în temeiul pct. 1.6. din anexa nr. 2 la Legea nr. 213/2023, care prevede următoarele: <i>„1.6. Se scutesc de taxa de stat și de taxa de timbru procurorul, autoritățile publice, organizațiile și persoanele fizice care, conform legii, sunt împuternicite să adreseze în instanță cereri în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale altor persoane ori în apărarea intereselor statului sau ale societății și să depună cereri de contestare a hotărârilor instanțelor de judecată”</i>
62.	Un alt aspect important care afectează statutul Consiliului pentru egalitate, reprezintă diferența de tratament a președintelui Consiliului pentru egalitate, comparativ cu conducătorii altor instituții numiți de Parlament sau cu un statut inferior unei instituții ce raportează Parlamentului (Mitropolitului Chișinăului și al întregii Moldove, precum și Arhiepiscopului Chișinăului, Mitropolit al Basarabiei și Exarh al Plaiurilor, președintelui Camerei de Comerț și Industrie), în beneficierea de pașaportul diplomatic. Consiliul notează că pașapoarte diplomatice se eliberează conducătorilor autorităților publice autonome sau care dispun de independență funcțională, precum Avocatului Poporului, președintelui Curții de Conturi. Din această perspectivă, președintele Consiliului pentru egalitate are un statut similar, motiv pentru care ar trebui să beneficieze de pașaport diplomatic în condiții de egalitate. Pe de altă parte, potrivit art. 3¹ alin.(2) lit. z⁴) din Legea nr. 273/1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte, pașapoarte diplomatice se eliberează conducătorilor de instituții numiți de Parlament. În această privință, potrivit art. 11 alin. (2) din Legea nr. 121/2012, membrii Consiliului sunt numiți de Parlament. Totodată, faptul că președintele este	Nu se acceptă. Pașaportul diplomatic este destinat persoanelor care îndeplinesc misiuni diplomatice, consulare sau alte funcții oficiale peste hotare în interesul direct al statului. Deși președintele Consiliului reprezintă instituția la nivel internațional, această activitate este considerată de natură administrativă sau de specialitate, nu strict diplomatică în sensul legii.

		ales cu majoritatea voturilor membrilor nu este în măsură să justifice diferența de tratament, or acesta nu influențează statutul funcției de conducător al unei autorități publice autonome și independente. Drept urmare, Consiliul propune completarea art. 3 ¹ alin.(2) din Legea nr. 273/1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte cu litera z ⁵) cu următorul cuprins: „z ⁵) președintele Consiliului pentru egalitate.”.	
	63.	Examinând dispozițiile finale și tranzitorii, Consiliul observă că este prevăzută intrarea în vigoare a legii la expirarea termenului de 6 luni de la data publicării în Monitorul Oficial. Consiliul consideră că nu există o justificare reală pentru amânarea intrării în vigoare a legii, căci aceasta nu introduce mecanisme noi sau investiții suplimentare. În contextul exigențelor europene (Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500), această amânare poate fi privită ca un obstacol. O altă problemă identificată constituie indicarea că 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. Întrebarea este, care sunt acele modificări de lege care urmează a fi propuse și nu pot fi incluse în prezentul proiect de lege, ca să fie o concordanță în legislația națională. Un termen ar putea fi acordat Guvernului, doar ca să modifice actele subordonate legilor.	Nu se acceptă. A se vedea nota de fundamentare la secțiunea 8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent. Adițional, menționăm că Ministerul Muncii și Protecției Sociale la fel este în proces de transpunere a acquis-ul UE pe segmentul propriu de cooperare.
Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	64.	La pct. 16 al Art. I din proiectul de lege, prin care se propune modificarea alin. (2) al art. 18 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, în vederea acordării dreptului sindicatelor sau asociațiilor obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului de a înainta acțiuni în instanța de judecată în numele persoanei care se consideră victimă a discriminării, propunem substituirea cuvântului „sau” cu textul „, , precum și”. Susținerea acestei propuneri va reda o mai bună claritate normei juridice în acest sens.	Nu se acceptă. Modificarea propusă este una tehnică și nu aduce plus valoare proiectului, practic, nu schimbă sensul normei.
Platforma pentru Egalitate de Gen	65.	Punctul 4 al proiectului prevede că articolul 4 alin. (2) lit. d) al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității va prevedea „discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii” drept formă gravă de discriminare. Cu toate acestea, punctul 3 al proiectului introduce noțiunea de „discriminare intersecțională” ce urmează să se regăsească în art. 2 al Legii 121/2012 și să se înțeleagă drept „discriminarea bazată pe o combinație a criteriilor protejate”. Pentru a asigura coerența noțiunilor în acest act normativ și pentru ca acesta să fie clar și uniform, propunem ca textul de la articolul 4 alin. (2) lit. d) al Legii nr. 121/2012 să fie substituit cu „discriminarea intersecțională”.	Se acceptă parțial. În proiect se ajustează noțiunea „discriminării intersecționale” prevăzută la art. 3 din Legea nr. 121/2012. La art. 4 alin. (1) (Legea nr. 121/2012) din proiect sunt enumerate formele discriminării, iar la alin. (2) se exemplifică și se explică formele grave ale discriminării.

		Suplimentar a se vedea argumentarea autorului proiectului cu referire la discriminarea intersecțională de la alte puncte din prezenta sinteză.
66.	Adițional, propunem completarea art. 2 al Legii 122/2012 cu noțiunea de „discriminare față de femei”. Această propunere vine în contextul în care Comitetul pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Față de Femei și Fete, în Observațiile sale Finale pentru Moldova din anul 2020, a reiterat următoarele: <i>Comitetul laudă diversele planuri strategice și cadrul legislativ al statului-parte pentru promovarea drepturilor femeilor. Cu toate acestea, observă cu îngrijorare că Legea privind asigurarea egalității între femei și bărbați și Legea privind asigurarea egalității nu protejează în mod explicit femeile de formele intersectate de discriminare, inclusiv pe motive de orientare sexuală, așa cum se prevede în unele legislații naționale.</i>¹⁴ Astfel, Comitetul a recomandat autorităților Republicii Moldova de a: „<i>modifica Legea privind asigurarea egalității între femei și bărbați și/sau Legea privind aplicarea egalității pentru a include o definiție cuprinzătoare a discriminării împotriva femeilor care să acopere, pe lângă discriminarea directă și indirectă, discriminarea în sfera publică și privată și formele intersectate de discriminare, în conformitate cu articolul 1 din Convenție.</i>”¹⁵ În contextul articolului 1 din Convenția CEDAW, noțiunea de „discriminare față de femei” pe care am propus-o ar urma să însemne: „<i>orice distincție, excludere sau restricție care are ca efect sau scop afectarea sau anularea recunoașterii, beneficierii sau exercitării de către femei, indiferent de starea lor civilă, în baza egalității dintre bărbați și femei, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.</i>”¹⁶ Totodată, facem referință și la recomandarea Comitetului prin care autoritățile Republicii Moldova, trebuie:	Nu se acceptă. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați reglementează la art. 2 mai multe noțiuni, printre care: „<i>principiul egalității între femei și bărbați – principiu ce prevede egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții;</i>”. Cu referire la discriminarea intersecțională, proiectul legii conține definiția acesteia la art. 2 și o clasifică drept formă gravă a discriminării, la art. 4 alin. (2) lit. d).

¹⁴ CEDAW, Concluding Observations on the sixth periodic report of the Republic of Moldova, CEDAW/C/MDA/CO/6, 10 March 2020, para. 10

¹⁵ Ibid., art. 1

¹⁶ CEDAW, 18 December 1979, art. 1

	<i>”Să reia, fără întârziere, procesul legislativ de modificare a Legii nr. 298/2012 privind activitatea Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, pentru a oferi Consiliului un mandat ferm privind drepturile femeilor și autoritatea de a emite hotărâri obligatorii și de a impune sancțiuni pentru discriminarea bazată pe gen, cu alocarea unor resurse adecvate (CEDAW/C/MDA/CO/6 20-03762 5/16)”¹⁷</i>	
67.	În aceeași ordine de idei precum a avut-o și Comitetul pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Față de Femei și Fete, propunem completarea art. 1 al Legii 121/2012, astfel încât acesta să cuprindă noțiunile de discriminare în domeniul digital, discriminare în mediul public și discriminare în mediul privat. Prin urmare, propunem următorul cuprins al art. 1: <i>”Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova, care poate apărea în viața lor publică sau privată, în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, atât în mediul fizic, cât și în mediul digital, 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.”</i> Această nouă definiție ar fi în concordanță și cu intențiile autorilor proiectului, după cum s-au expus în nota de fundamentare cu referire la lacunele privind criteriile protejate, și anume, autorii proiectului specifică că „Absența reglementării explicite ar putea limita accesul la depunerea plângerilor de către persoanele din grupurile marginalizate, îngreunând sarcina Consiliului pentru egalitate să acorde o atenție sporită nevoilor specifice de accesibilitate ale acestora.”.	Se acceptă parțial. Proiectul se completează la art. 4 alin. (2) lit. b) cu modalitatea de săvârșire a discriminării - în mediul online. Cu referire la propunerea de completare a art. 1 din Legea nr. 121/2012 cu termenii „discriminare în mediul public și discriminare în mediul privat”, menționăm că reglementarea în vigoare se aplică tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova, fie din mediul public sau cel privat (a se vedea art. 3 din Legea nr. 121/2012).
68.	Propunem completarea listei de forme grave de discriminare cu „discriminarea față de femei” și „discriminarea în mediul digital”. În ceea ce ține de „discriminarea față de femei”, studiile arată că Republica Moldova se confruntă în continuare cu inegalități structurale de gen, care afectează în mod disproporționat femeile, pe piața muncii, în politică, domeniul sănătății, educației, accesul la resurse etc. Spre exemplu, studiile arată că, ponderea celor care consideră „că destinul femeii este familia și gospodăria „se situează la 62,4%	Se acceptă parțial. Proiectul a fost completat cu forma gravă a discriminării, atunci când aceasta este săvârșită prin intermediul mijloacelor de informare în masă, inclusiv online.

¹⁷ CEDAW/C/MDA/CO/6, para. 15 (b)

		în 2026, un nivel foarte apropiat de cel din 2025 (63,1%). De asemenea a crescut constant ponderea celor care consideră „că este de datoria femeilor să se ocupe de treburile casnice „cu 4,5p.p. Aceste tendințe sugerează o ușoară consolidare a percepțiilor tradiționale privind responsabilitățile casnice ale femeilor. Astfel, în mod evident discriminarea față de femei constituie o formă gravă de discriminare. Cu referire la discriminarea în mediul digital, considerăm că aceasta reprezintă o formă gravă de discriminare din cauza impactului pe care îl poate avea, raporturile discriminatorii excedând cu mult relația petiționar - reclamat. Prin crearea unei situații discriminatorii în domeniul digital, precum ar fi rețelele sociale, reclamatul de fapt, indirect, instigă la discriminare și terțe persoane, deoarece conținutul discriminator nu este adresat doar direct victimei discriminării, dar unui grup lărgit de persoane.	Cu referire la discriminarea față de femei, menționăm că aceasta constituie obiectul de reglementare al <i>Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați</i>.
	69.	Propunem excluderea sintagmei „nu se extind asupra și” din art. 1 alin. (2) al Legii 121/2012, întrucât aceasta poate duce la interpretarea eronată a noțiunii de discriminare, și anume precum că aceasta nu ar putea să existe în cadrul căsătoriei liber consimțite dintre bărbat și femeie, în cadrul raporturilor de adopție și în cadrul cultelor religioase.	Nu se acceptă. Interpretarea normelor se efectuează în strictă conformitate cu voința legiuitorului și astfel încât normele juridice să-și producă efectul scontat.
Coaliția pentru Incluziune și Nediscriminare	70.	Directiva (UE) 2024/1500 stabilește standardele minime obligatorii pe care trebuie să le îndeplinească organismele de promovare a egalității pentru a-și exercita mandatul în mod independent și eficace. Aceasta impune statelor membre să garanteze că organismele de egalitate funcționează în condiții de independență instituțională reală (art. 3), dispun de resurse umane, tehnice și financiare adecvate sarcinilor ce le revin (art. 4), acordă asistență efectivă victimelor discriminării (art. 6) și emit acte cu forță juridică însoțite de mecanisme clare de executare și monitorizare (art. 9). Totodată, Directiva conferă organismelor de egalitate competențe proactive de prevenire, cercetare și raportare (art. 5, 16 și 17) și dreptul de a acționa în justiție în nume propriu pentru apărarea interesului public (art. 10), plasându-le nu doar în rolul de receptor al plângerilor individuale, ci de actor instituțional activ în combaterea discriminării structurale. Toate aceste cerințe reprezintă un prag minim obligatoriu, statele membre putând institui standarde mai ridicate, însă fără a putea rămâne sub acest nivel fără a încălca obligațiile de transpunere asumate, inclusiv în cadrul procesului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană.	Nu se acceptă. Proiectul legii prevede majorarea statelor de personal ale Consiliului pentru egalitate și alocarea resurselor financiare suficiente pentru salarizarea angajaților acestuia. A se vedea Art. I, pct. 9 și Art. II, pct. 2 din proiect. Astfel, 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

Motiv pentru care, considerăm că pentru a asigura o transpunere efectivă și lipsită de lacune, proiectul necesită atât extinderea sferei de intervenție legislativă, cât și completări punctuale vizând resursele Consiliului pentru egalitate, caracterul obligatoriu al deciziilor acestuia și competențele sale în materie de acțiuni în justiție. Recomandările CIN urmăresc să păstreze obiectivul legitim al proiectului, consolidând totodată mecanismele de implementare și eliminând vulnerabilitățile juridice identificate.

Proiectul intervine insuficient, modificând doar două acte normative, deși alinierea la Directivă impune revizuirea întregului cadru conex. Mecanismul de prevenire și combatere a discriminării este determinat de un ansamblu de factori interconectați, precum instrumente juridice funcționale, resurse umane și financiare adecvate, acces la mecanisme jurisdicționale, care fac obiectul unor acte normative distincte, neabordate prin prezentul proiect. O transpunere veritabilă presupune revizuirea întregului cadru normativ conex, obligație recunoscută chiar în nota de fundamentare a proiectului, la punctul 8.

Alinierea la Directive rămâne incompletă atât timp cât Consiliul este lipsit de resurse adecvate. În ultimii ani, Consiliului i-au fost extinse succesiv atribuțiile, inclusiv prin prezentul proiect, însă numărul funcțiilor efectiv ocupate nu a înregistrat nicio creștere semnificativă, rata de ocupare menținându-se la aproximativ 43% — ceea ce face ca orice extindere a mandatului să se traducă, în practică, exclusiv printr-o supraîncărcare suplimentară a personalului existent, cu consecințe directe asupra respectării termenelor legale și protecției efective a victimelor discriminării. Suplinirea numărului de personal prin majorarea organigramei, fără crearea condițiilor salariale competitive față de alte autorități publice, reprezintă o măsură iluzorie.

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.

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 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.

		Cu referire la competența de a înainta acțiuni în instanța de judecată, 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 <i>iniția proceduri judiciare</i> în numele sau în susținerea uneia sau mai multor victime. Însă, 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
71.	Corelativ art. 4 din Directiva 2024/1500, CIN propune următoarea modificare: „Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441–447, art. 715), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Anexa nr. 3 tabelul 2: la punctul 19, după textul „al Oficiului Avocatului Poporului,” se introduce textul „al Consiliului pentru egalitate”” Motivare:	Nu se acceptă. Art. 11¹ alin. (4) din proiect prevede că Consiliul are dreptul de a se adresa Parlamentului în cazul în care resursele umane, tehnice și financiare oferite sunt insuficiente pentru îndeplinirea atribuțiilor. Totodată, având în vedere politica statului cu privire la statele de

	Articolul 4 din Directiva (UE) 2024/1500 obligă statele membre să asigure resursele umane, tehnice și financiare necesare funcționării eficiente a organismelor de promovare a egalității, inclusiv în cazul mandatelor multiple. În acest context, includerea Consiliului pentru egalitate în Anexa nr. 3, tabelul 2, punctul 19 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare este o măsură indispensabilă pentru alinierea cadrului național la standardele europene. Necesitatea unei finanțări stabile și planificate multianual este subliniată atât de considerentul 22 al Directivei, cât și de Raportul de extindere a CE din noiembrie 2025, rapoartele CERI din 2018 și 2024, precum și de recomandările UPR din 2022 — toate solicitând alocarea de resurse adecvate pentru ca Consiliul să-și poată îndeplini mandatul în mod independent și eficient. Prin Recomandarea nr. 1/2022 a Consiliului de Asocieri UE-Republica Moldova, statul și-a asumat explicit angajamentul de consolidare a Consiliului pentru egalitate până în 2025, inclusiv prin asigurarea resurselor umane și financiare corespunzătoare. Cu toate acestea, situația actuală contrazice flagrant aceste angajamente: în 2025, rata de ocupare a funcțiilor de execuție este de aproximativ 43% (10 consultanți din 24 de funcții prevăzute), ceea ce înseamnă că personalul existent preia, în mod proporțional, o sarcină de lucru de peste două ori mai mare decât cea prevăzută instituțional. Această supraîncărcare cronică generează imposibilitatea respectării termenelor legale de examinare a petițiilor și cazurilor de discriminare, afectând direct accesul victimelor la protecție efectivă, și conduce la epuizarea profesională a angajaților, amplificând fluctuația de personal și adâncind și mai mult deficitul de capacitate. Principala cauză structurală a acestei situații rămâne nivelul salarial extrem de redus, care face instituția neatractivă comparativ cu alte autorități publice, impunând cu urgență adoptarea măsurii legislative propuse.	personal ale autorităților și remunerarea acestora, inclusiv poziția Ministerului Finanțelor de la pct. 76 din prezenta sinteză, se consideră inoportună completarea la această etapă a proiectului cu prevederi în vederea majorării salarizării personalului Consiliului pentru egalitate.
72.	Corelativ art. 9 din Directiva 2024/1500, CIN propune următoarea modificare la art. 15 alin. (4) din proiect: „Articolul 15: alineatul (4) se propune a fi completat cu cuvântul ”obligatorii ” și va avea următoarea formulare: „(4) În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă, cu majoritatea voturilor membrilor săi, o decizie obligatorie 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	Precizare Intervențiile la alin.(4) al art. 15 au fost reconceptualizate. Totodată, caracterul obligatoriu al deciziei derivă din conținutul acesteia, or decizia poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor. Ignorarea

	standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității.”; Motivare: Articolul 9 din Directiva (UE) 2024/1500 impune statelor membre să stabilească în mod explicit dacă organismele de promovare a egalității emit avize fără caracter obligatoriu sau decizii obligatorii, instituind totodată mecanisme adecvate de executare a acestora. În contextul în care propunerea Ministerului Justiției introduce în alineatul (4) atât noțiunea de „decizie”, cât și pe cea de „aviz consultativ”, includerea explicită a termenului „obligatorie” pentru decizie nu reprezintă o simplă opțiune de redactare, ci o cerință de claritate juridică impusă de însăși logica Directivei: distincția netă între cele două instrumente — decizia obligatorie și avizul consultativ — este fundamentul pe care se construiește eficacitatea mandatului Consiliului. Necesitatea acestei precizări este confirmată de practica instituțională existentă: autoritățile publice invocă în mod recurent prezența termenului „recomandări” în dispozitivul deciziilor Consiliului pentru a nega caracterul lor obligatoriu, eludând astfel executarea acestora și lipsind victimele discriminării de protecție efectivă. Această confuzie nu este accidentală — ea derivă din ambiguitatea actuală a textului legal și poate fi eliminată doar prin introducerea expresă a calificativului „obligatorie” alături de termenul „decizie”. Menținerea formulării ambigue ar perpetua practica de neconformare a autorităților și ar contraveni obligației statului de a institui mecanisme adecvate de executare, astfel cum prevede explicit articolul 9 alineatul (2) din Directivă.	intenționată și neexecutarea prescripțiilor și recomandărilor Consiliului, precum și a obligațiilor asumate prin acordurile de conciliere constituie contravenție și se pedepsește conform art. 71² din Codul contravențional.
73.	Corelativ art. 10 din Directiva 2024/1500, CIN propune următoarea modificare la art. 25 din Legea nr. 74/2025: „Legea Nr. 74 din 10-04-2025 cu privire la Curtea Constituțională Articolul 25. Subiecții cu drept de sesizare , se completează cu lit.j) după cum urmează: j) Consiliul pentru egalitate” Motivare: Articolul 10 din Directiva (UE) 2024/1500 obligă statele membre să garanteze organismelor de promovare a egalității dreptul de a acționa în cadrul procedurilor judiciare, inclusiv dreptul de a iniția proceduri în nume propriu pentru apărarea interesului public. Completarea articolului 25 din Legea nr. 317/1994 cu privire la Curtea Constituțională prin introducerea Consiliului pentru egalitate ca subiect cu drept de sesizare reprezintă transpunerea directă a acestei obligații, oferind	Nu se acceptă. A se vedea argumentarea de la pct. 60 din prezenta sinteză. Directiva relevă dreptul organismului pentru egalitate de a acționa în cadrul procedurilor judiciare: de a prezenta observații, de a iniția proceduri judiciare în numele victimelor, de a participa în sprijinul acestora sau de a acționa în nume propriu pentru apărarea interesului public.

Consiliul instrumentul esențial pentru combaterea discriminării structurale — aceea care nu derivă dintr-un act individual, ci dintr-o normă legislativă în vigoare. În prezent, Consiliul dispune de două instrumente insuficiente pentru a remedia normele legislative discriminatorii: avizele consultative, prin care constată caracterul discriminatoriu al unor prevederi legale, dar care au caracter recomandabil, rămânând la latitudinea exclusivă a autorității competente să inițieze sau nu procesul de revizuire; și deciziile prin care se constată discriminarea individuală cauzată de o normă legală, care pot fi contestate în instanță, însă chiar și atunci când devin irevocabile, nu obligă autoritatea emitentă să revizuiască norma respectivă. Consecința directă a acestei lacune o suportă victimele discriminării: chiar dacă o persoană obține o decizie favorabilă a Consiliului, norma care a generat discriminarea rămâne în vigoare, continuând să producă efecte discriminatorii față de aceasta și față de toate celelalte persoane aflate în situații similare, fără niciun mecanism legal care să garanteze înlăturarea ei. Astfel, victima este lipsită de un remediu efectiv și sistemic, protecția oferită rămânând una strict individuală și iluzorie în raport cu cauza structurală a discriminării suferite. Or, această competență există deja în ordinea juridică națională — Avocatul Poporului dispune de dreptul de sesizare a Curții Constituționale, fără ca o justificare obiectivă să explice excluderea Consiliului pentru egalitate de la un instrument juridic identic ca natură și finalitate. Recomandarea Comisiei Europene din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității stabilește standarde egale pentru organismele de promovare a egalității și pentru instituțiile de drepturile omului, inclusiv în ceea ce privește dreptul de a reprezenta reclamantii în instanță și de a acționa în proceduri judiciare în apărarea interesului public. În Republica Moldova, din motive nejustificate, Consiliul pentru egalitate este tratat ca o instituție de rang inferior față de Avocatul Poporului, deși ambele instituții exercită mandate complementare în domeniul protecției drepturilor fundamentale și ar trebui să beneficieze de instrumente juridice echivalente. Această lacună a fost semnalată critic în studiul CRJM și ECPI din 2015 (pag. 159–160), care recomandă insistent atribuirea dreptului de sesizare a Curții Constituționale, singura autoritate abilitată să cenzureze constituționalitatea legii și să ofere un remediu juridic efectiv și obligatoriu, cu efecte *erga omnes*.

Prin urmare, domeniul de aplicare al acestor dispoziții vizează **procedurile contencioase de drept comun**, în care sunt examinate litigii concrete privind încălcarea principiului egalității de tratament.

În același timp, aceste prevederi nu pot fi extinse asupra **jurisdicției constituționale**, care are un obiect distinct, și anume controlul constituționalității normelor juridice, realizat în cadrul unei proceduri specifice. Directiva nu reglementează și nici nu impune statelor membre atribuirea către organismele pentru egalitate a dreptului de sesizare directă a Curții Constituționale.

În acest context, mecanismul excepției de neconstituționalitate, care poate fi invocat în cadrul unui litigiu aflat pe rolul instanțelor judecătorești, asigură conexiunea dintre cele două tipuri de jurisdicții, fără a le confunda sau suprapune.

Adițional, menționăm că potrivit art. 6 din Legea 121/2012 „[...] **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.” În vederea perfecționării cadrului normativ în materia nediscriminării, Consiliul pentru egalitate este abilitat

			să formuleze <i>propuneri de modificare a legislației</i> relevante, contribuind astfel la identificarea și eliminarea eventualelor lacune sau carențe normative care pot afecta asigurarea și realizarea efectivă a principiului egalității (<i>art. 12 alin.(1) lit. b) din Legea nr. 121/2012 și pct.21-23 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012</i>).
Ministerul Finanțelor	74.	Referitor la Art. I privind Legea nr.121/2012. 1) la pct. 9. alin. (1), textul „conform necesităților Consiliului” se impune a fi exclus. De asemenea, se propune excluderea textului „umane, tehnice și financiare” de la alin. (4). În conformitate cu principiul performanței, stabilit în Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014, resursele bugetare se alocă și se utilizează în mod econom, eficient și eficace, în concordanță cu principiile bunei guvernări, iar bugetele se elaborează și se raportează pe programe fundamentate pe performanță. Astfel, la etapa de prezentare a propunerilor de buget, autoritatea urmează să înainteze, conform procedurilor legale, solicitările argumentate/ fundamentate de buget, pentru examinarea și luarea deciziilor de alocare a resurselor.	Nu se acceptă. Standardele UE aplicabile organismelor de asigurare a egalității prevăd următoarele: <i>„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).</i> Potrivit situației de facto, nu au fost alocate resursele financiare corespunzătoare pentru a asigura efectiv Consiliul pentru egalitate cu personal și alte resurse tehnice necesare realizării mandatului. Fortificarea capacităților instituțiilor naționale de protecție a drepturilor omului constituie un obiectiv setat în cap. III „Drepturi fundamentale din Foaia de parcurs

		privind „Statul de drept” (criteriu de referință în procesul de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 275/2025.
75.	2) la pct. 12, 13 și pct. 14, utilizarea sintagmei „în termen rezonabil” este susceptibilă de interpretări diferite și poate genera aplicări neuniforme sau chiar abuzive. Stabilirea unui termen determinat contribuie la respectarea principiilor securității juridice și transparenței, oferind persoanelor vizate o garanție clară privind exercitarea drepturilor lor. Astfel, se propune substituirea sintagmei „într-un termen rezonabil” cu o formulare expresă, care să stabilească un termen concret de informare, în vederea asigurării clarității și previzibilității normei juridice.	Nu se acceptă. A se vedea argumentarea de la pct. 5 din prezenta sinteză.
76.	Referitor la Art. II privind Legea nr.298/2012. 1) pct. 2 privind majorarea efectivului-limită a aparatului administrativ al Consiliului cu 3 unități de personal, în condițiile unei rate de angajare de doar 50%, precum și majorării numărului de personal în anul 2023 cu 13 unități, nu poate fi susținută. Majorarea efectivului-limită al Consiliului pentru egalitate cu 3 unități implică alocarea mijloacelor financiare suplimentare de circa 400,0 mii lei anual, mijloace financiare neplanificate în documentele bugetare. În context, propunerea dată nici nu a fost prezentată de către Consiliul Egalității pentru discuții în cadrul elaborării proiectului CBTM pentru perioada anilor 2027-2029. Respectiv, măsura este neacoperită financiar și încalcă principiul de sustenabilitate financiară, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul din unitățile bugetare cu respectarea cadrului de resurse aprobat. Suplimentar, se accentuează și asupra faptului că, conform Raportului operativ lunar FD 050 privind statele și efectivul de personal din autoritățile/instituțiile bugetare la situația din 28.02.2026, Consiliul pentru egalitate a înregistrat 15 funcții vacante, din 33 unități de personal precizate, iar rata de încadrare fiind de 54,5 la sută. Subsidiar, urmează a se lua în considerare și faptul că, actualmente se aplică moratoriul asupra funcțiilor vacante din sectorul bugetar, iar menținerea funcțiilor vacante cu concomitenta majorare a numărului total de unități de personal se consideră o practică ineficientă și neargumentată. Respectiv, în vederea realizării activității instituției, Ministerul Finanțelor recomandă revizuirea efectivului limită al Consiliului pentru egalitate luând în	Nu se acceptă. Recitalului (21) din preambulul Directivei (UE) 2024/1499 și Directivei (UE) 2024/1500, prevede că <i>„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”</i>. 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

considerare inclusiv numărul funcțiilor vacante, cu identificarea soluțiilor de acoperire a necesarului de personal din contul numărului funcțiilor vacante disponibile, cu posibilitatea anulării moratorului prestabilit. În condițiile în care unul din angajamentele Guvernului este promovarea unei politici echilibrate privind ocuparea forței de muncă, necesitatea optimizării efectivului – limită, prin prisma funcțiilor exercitate, este o condiție prioritară în contextul neadmiterii unor evoluții în creștere a cheltuielilor de personal, care afectează sustenabilitatea bugetară.

Nu în ultimul rând e de menționat că, conform prevederilor art.17 alin.(2) din Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014, pe parcursul anului bugetar nu pot fi puse în aplicare decizii care conduc la majorarea cheltuielilor bugetare, dacă impactul financiar al acestora nu este prevăzut în buget, iar conform art. 131 alin. (6) din Constituția RM, nici o cheltuială bugetară nu poate fi aprobată fără stabilirea sursei de finanțare. Subsecvent, toate deciziile care implică mijloace bugetare suplimentare urmează a fi discutate în cadrul elaborării proiectului CBTM pentru perioada anilor 2027-2029 în baza propunerilor prezentate și ținând cont de prioritățile guvernamentale și cadrul de resurse disponibil.

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.

Mai mult, conform ***Digest-ului legal pentru instituțiile de egalitate elaborat de Equinet*** (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**, 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”. Prin urmare, este necesară majorarea statelor de personal ale Consiliului pentru egalitate și alocarea resurselor financiare suficiente pentru salarizarea angajaților acestuia.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	77.	Cu referire la Art. I – modificarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355): La pct. 1 se impune includerea mențiunii privind transpunerea parțială a Directivei Consiliului 2000/78/CE, în măsura în care proiectul de lege urmează să intervină asupra unor elemente ale cadrului normativ național ce țin de egalitatea de tratament în domeniul ocupării forței de muncă. Or, deși această directivă a fost anterior transpusă în legislația națională, modificările propuse vizează aspecte conexe domeniului său de reglementare, inclusiv extinderea criteriilor protejate și clarificarea formelor de discriminare. În aceste condiții, omiterea referinței la caracterul parțial al transpunerii ar fi de natură să creeze aparența unei deconectări de la acquis-ul relevant, afectând coerența clauzei de armonizare. Prin urmare, indicarea expresă a transpunerii parțiale asigură transparența procesului de armonizare legislativă și reflectă în mod fidel incidența normelor europene asupra intervențiilor legislative propuse. Astfel se propune completarea atât a clauzei de armonizare a proiectului de lege cât și a clauzei de armonizare de la Art. I – Legea nr. 121/2012, art. 1- clauza de armonizare, cu următoarea frază: <i>„parțial Directiva 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, CELEX: 32000L0078, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303/16, la data de 02 decembrie 2000.”</i>	Se acceptă parțial. A fost completată clauza de armonizare a proiectului de lege, pe când clauza de armonizare de la Art. I – Legea nr. 121/2012 și cea de la Art. II – Legea nr. 298/2012 include mențiunea privind transpunerea parțială, inclusiv a Directivei (UE) 2000/78.

78.	Se susține parțial pct. 2 fiind necesară completarea articolului prin includerea criteriilor „domiciliu, apartenență și/sau activitate sindicală”, în vederea asigurării concentrării tuturor criteriilor protejate într-un singur act normativ special, ceea ce contribuie la coerența și previzibilitatea reglementării în materia nediscriminării. Reglementarea dispersată a acestor criterii în acte diferite este de natură să genereze incertitudine juridică și aplicare neuniformă. Totodată, aceste criterii sunt, în esență, subsumate protecției oferite de Legea nr. 121/2012, motiv pentru care includerea lor expresă ar consolida caracterul complet și accesibil al cadrului normativ. În același timp, completarea art. 1 este necesară din perspectiva alinierii la prevederile art. 3 din Directiva 2000/78/CE, care stabilește în mod expres că principiul egalității de tratament se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat. Această concretizare este necesară pentru a reflecta corect sfera materială de aplicare a normei europene și pentru a exclude orice interpretare restrictivă a domeniului de incidență al legii. În acest mod, se asigură o reglementare clară, completă și conformă cu exigențele dreptului Uniunii Europene. În acest sens, se propune completarea art. 1, astfel încât după cuvintele „naștere sau orice alt criteriu” să fie adăugată sintagma „aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat”.	Se acceptă parțial. La nivelul Uniunii Europene, discriminarea bazată pe domiciliu este considerată o discriminare indirectă pe bază de cetățenie, deoarece afectează în principal resortisanții altor state membre. Criteriul protejat „cetățenie” este prevăzut la art. 18 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE) și la art. 1 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, respective nu este necesară completarea listei criteriilor protejate cu criteriul privind „domiciliul”. Criteriul „apartenență și/sau activitate sindicală” a fost inclus la art. 7 din legea nominalizată. Cu referire la propunerea de aliniere la prevederile art. 3 din Directiva 2000/78/CE menționăm că prevederea generală de la art. 1 din Legea nr. 121/2012: <i>„Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova”</i>, determină aplicarea principiului egalității de tratament tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat.
79.	La pct. 3 se susțin modificările propuse, acestea fiind justificate prin necesitatea alinierii cadrului normativ național la standardele dreptului Uniunii Europene. Astfel, intervenția asupra noțiunii de „discriminare directă” urmărește alinierea deplină la standardele Directivei 2000/78/CE, care nu admite justificarea	Nu se acceptă. A se vedea pct. 33 și pct. 46 din prezenta sinteză.

tratamentului diferențiat în cazul discriminării directe. Menținerea unei excepții bazate pe scop legitim și proporționalitate ar institui o derogare nepermisă de cadrul european, afectând caracterul absolut al interdicției.

În ceea ce privește redefinirea noțiunii de „instigare la discriminare”, aceasta are drept scop eliminarea elementelor restrictive existente în reglementarea națională, precum cerința intenționalității sau referirea la presiune, care depășesc și limitează domeniul de aplicare prevăzut de directivă. Or, potrivit standardelor europene, este suficientă existența unei instrucțiuni sau determinări la discriminare, fără a fi necesară probarea unui element subiectiv.

Ca urmare a celor menționate, se consideră oportună modificarea definiției „instigare la discriminare”, care va avea următorul cuprins:

“instigare la discriminare – orice comportament, afirmație, indemn, instrucțiune sau altă formă de manifestare prin care o persoană încurajează, determină sau solicită altor persoane să aplice un tratament discriminatoriu față de o persoană sau un grup de persoane pe criterii protejate, reale sau presupuse prevăzute de lege”.

Totodată, introducerea noțiunii de „discriminare intersecțională” răspunde exigențelor actuale ale dreptului Uniunii Europene, în vederea asigurării unei protecții efective în situațiile în care discriminarea rezultă din cumulul mai multor criterii protejate, contribuind astfel la claritatea și completitudinea cadrului normativ.

Tot la pct. 3 cu privire la modificarea articolului 2, și anume noțiunea de **discriminare directă**, menționăm că această modificare se regăsește în proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă în contextul transpunerii Directivei 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului. Proiectul la moment se află în proces de consultare cu Comisia Europeană.

80.

Cu referire a pct. 4, se susține includerea alineatului (1), întrucât enumerarea expresă a formelor de discriminare contribuie la sistematizarea cadrului normativ și la asigurarea clarității și previzibilității normei juridice. O asemenea reglementare permite delimitarea distinctă a diferitelor manifestări ale

Nu se acceptă.

Interdicția expresă a tuturor formelor de discriminare este prevăzută la art. 6 din Legea nr. 121/2012.

	discriminării și facilitează aplicarea uniformă a legii, inclusiv în concordanță cu exigențele dreptului Uniunii Europene. Cu toate acestea, se constată că formularea actuală are un caracter preponderent descriptiv, fără a reflecta explicit caracterul imperativ al interdicției. Or, standardele europene impun nu doar definirea formelor de discriminare, ci și consacrarea expresă a interzicerii acestora. În aceste condiții, se propune completarea alineatului (1) cu o sintagmă care să consacre în mod explicit interdicția tuturor formelor de discriminare enumerate (de exemplu: „Sunt interzise toate formele de discriminare, inclusiv...”), în vederea consolidării caracterului normativ al dispoziției și alinierea acesteia la exigențele de claritate și efectivitate ale cadrului european.	
81.	Subsecvent, în vederea consolidării cadrului sancționator și a reflectării unor forme grave de manifestare a discriminării, se propune completarea listei formelor grave ale discriminării prevăzute la alineatul (2), după litera f), cu literele g)–j), cu următorul cuprins: “g) <i>emiterea de ordine sau instrucțiuni discriminatorii de către persoane cu funcții de conducere;</i> h) <i>răspândirea de materiale, mesaje sau propagandă cu caracter discriminatoriu prin orice mijloace, inclusiv online;</i> i) <i>favorizarea sau defavorizarea persoanelor în procesul de promovare în funcții, pe criteriul de gen;</i> j) <i>limitarea sau restrângerea accesului la educație, muncă, servicii de sănătate, locuință sau alte servicii publice pe criterii discriminatorii.”</i>	Se acceptă parțial. Proiectul se completează la art. 4 alin. (2) lit. a) și b) cu promovarea sau practicarea discriminării și de către persoanele cu funcție de conducere, precum și în mediul online. Nu se acceptă reglementarea drept forme grave de discriminare, acțiunile propuse la lit. i) și j) deoarece nu reprezintă situații specifice, agravante și sunt reglementate la art. 7 alin. (2) lit. b), alin. (3), respectiv art. 8 și art. 9 din Legea nr. 121/2012.
82.	Cu referire la pct. 5, se susține modificarea propusă, întrucât aceasta contribuie la clarificarea și diversificarea mecanismelor de eliminare a discriminării, în conformitate cu standardele europene privind accesul efectiv la remedii. În special, includerea expresă a soluționării pe cale amiabilă, prin conciliere sau mediere, consolidează caracterul accesibil și eficient al protecției oferite victimelor, permițând soluționarea rapidă și flexibilă a litigiilor. Totodată, reglementarea măsurilor pozitive și a mecanismelor de reparare a prejudiciului asigură o abordare completă, care vizează atât prevenirea, cât și sancționarea și remedierea faptelor discriminatorii.	-----

	Prin urmare, soluțiile propuse sunt în concordanță cu exigențele de efectivitate și proporționalitate ale cadrului european în materia nediscriminării.	
83.	Referitor la pct. 6, se susțin parțial propunerile formulate, prin prisma necesității asigurării unei transpuneri complete și conforme a standardelor europene în materia nediscriminării în raporturile de muncă. În acest sens, se consideră necesară revizuirea alin. (1) al art. 7, în vederea eliminării tratamentului distinct acordat criteriului orientării sexuale, întrucât, potrivit Directivei 2000/78/CE, toate criteriile protejate beneficiază de un nivel egal de protecție în domeniul ocupării forței de muncă. Menținerea unei asemenea formulări este susceptibilă să genereze incertitudine juridică și să sugereze, în mod implicit, o limitare a sferei de aplicare pentru celelalte criterii. În consecință, norma trebuie redactată într-o manieră unitară, care să reflecte aplicarea nediferențiată a interdicției discriminării.	Se acceptă. Proiectul a fost completat cu modificarea privind eliminarea ultimei fraze de la art. 7 alin. (1), iar o reglementare suplimentară nu este necesară, întrucât toate criteriile protejate sunt enumerate expres la art. 1 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, aplicabile tuturor persoanelor, din domeniul public sau privat și tuturor situațiilor în sferele politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții.
84.	Subsecvent, se propune completarea art. 7 alin. (1) în vederea asigurării unei protecții efective și nediscriminatorii în domeniul raporturilor de muncă, prin includerea expresă a criteriilor de domiciliu, apartenență și activitate sindicală, care sunt deja recunoscute în cadrul altor reglementări naționale. O asemenea intervenție este necesară pentru a evita lacunele normative și pentru a preveni situațiile în care anumite forme de discriminare rămân neacoperite sau insuficient reglementate, contribuind totodată la uniformizarea cadrului juridic și la consolidarea garanțiilor de protecție, în special în contextul relațiilor de muncă. De asemenea, completarea alin. (1) este necesară și din perspectiva alinierii la art. 3 alin. (1) din Directiva 2000/78/CE, care definește în mod exhaustiv domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament în materie de „ocupare și profesie”. Formularea actuală a normei naționale nu acoperă explicit toate componentele prevăzute de directivă, precum activitățile nesalariate, criteriile de recrutare, promovarea, orientarea profesională sau afilierea și implicarea în organizații profesionale. Prin urmare, se propune completarea art. 7 alin. 1 după cum urmează: <i>„Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii</i> <i>(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, inclusiv pe criteriile de domiciliu apartenență și/sau</i>	Se acceptă parțial. A se vedea pct. 78 din prezenta sinteză. Adițional, menționez că deși art. 7 din Legea nr. 121/2012 reglementează toate situațiile protejate de art. 3 alin. (1) din Directiva 2000/43 și art. 3 alin. (1) din Directiva 2000/78, pentru spor de claritate alin. (1) al art. 7 a fost expus în redacție nouă și respectiv se abrogă alin. (1¹) al aceluiași articol.

activitate sindicală care au drept efect limitarea sau subminarea egalității în ceea ce privește:

a. condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

b. accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;

c. condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

d. afilierea la și angajarea într-o organizație sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.”

Se impune completarea art. 7 alin. (1¹), întrucât formularea actuală vizează exclusiv accesul sau afilierea la organizații profesionale, fără a acoperi situațiile de discriminare manifestate în cadrul participării efective la activitatea acestora. Or, potrivit art. 3 din Directiva 2000/78/CE, protecția se extinde nu doar asupra „calității de membru”, ci și asupra implicării în organizațiile respective.

Limitarea normei la momentul accesului este de natură să lase neacoperite formele de discriminare care intervin ulterior, în exercitarea drepturilor și beneficiilor aferente. În consecință, se impune completarea dispoziției astfel încât aceasta să includă expres și *participarea sau implicarea* în activitatea organizațiilor vizate, asigurând o protecție deplină și efectivă.

85.

Se impune reformularea alineatului (2), în sensul consacării caracterului deschis al listei acțiunilor discriminatorii, întrucât, potrivit Directivei 2000/78/CE, interdicția discriminării are un domeniu de aplicare general și nu poate fi limitată la o enumerare exhaustivă de situații. Utilizarea unei formule precum „*inclusiv, de exemplu*” este necesară pentru a evita interpretarea restrictivă a normei și pentru a permite încadrarea altor forme de discriminare neenumerate expres.

Totodată, lit. g) urmează a fi clarificată, întrucât formularea actuală nu indică în mod previzibil la ce categorii de dispoziții legale se face referire, ceea ce afectează calitatea normei juridice. În lipsa unei delimitări clare, aceasta poate genera incertitudine în aplicare.

Nu se acceptă.

Lista prevăzută la art. 7 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 este deschisă și nu limitează modalitățile de manifestare a acțiunilor/inacțiunilor discriminatorii la cele enumerate. Litera g) de la acest alineat, prevede expres acest fapt, iar justificarea reglementării de lege a acțiunilor care contravin prevederilor legale, rezidă în caracterul previzibil al acesteia. Or,

		anumite acțiuni pot fi contrare legislației în materia asigurării egalității și nediscriminării: • Legea nr. 121/2012; • Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați; • Codul muncii nr. 154/2003; • Codul contravențional nr. 218/2008; • Codul penal nr. 985/2002;ș.a.
86.	În același timp, se impune verificarea și, după caz, extinderea formulării privind „câmpul muncii și participarea pe piața muncii”, astfel încât aceasta să reflecte integral sfera largă a noțiunii de „ocupare și profesie” consacrată de directivă, inclusiv aspecte precum promovarea, condițiile de muncă, remunerarea și implicarea în activități profesionale.	Se acceptă. În proiect, la art. 7 alin. (1) s-a ținut cont de termenii consacrați în Directivele 2000/43 și 2000/78, și anume: încadrarea în muncă (salariată) și ocuparea forței de muncă (în cazul profesiilor independente și autonome).
87.	Tot la pct. 6 se atestă că art. 7 alin. (6) preia doar parțial cerințele prevăzute de art. 4 alin. (2) din Directiva 2000/78/CE, întrucât, deși condiționează tratamentul diferențiat de natura activităților sau de contextul în care acestea sunt exercitate și exclude justificarea discriminării pe alte criterii, nu reflectă integral limitele excepției. În special, nu este reglementată expres absența unei excepții generale pentru cultele religioase, nici cerința aplicării acesteia cu respectarea dispozițiilor constituționale și a principiilor generale ale dreptului Uniunii Europene, iar noțiunea de „etică” nu acoperă pe deplin conceptul de „etos al organizației”. În sensul Directivei 2000/78/CE, etosul nu se reduce la reguli interne abstracte, ci vizează acele elemente esențiale care justifică, în mod obiectiv, cerințe profesionale specifice, atunci când acestea sunt indispensabile pentru menținerea identității și misiunii organizației. Astfel, cerința ca o persoană să împărtășească anumite convingeri poate fi admisă doar dacă este strâns legată de natura activității sau de contextul în care aceasta este exercitată.	Se acceptă. Prevederea de la art. 7 alin. (6) din proiect a fost ajustată.

	În consecință, se recomandă completarea textului în vederea alinierii integrale la directivă, prin precizarea caracterului limitat al excepției, corelarea acesteia cu etosul organizației și includerea expresă a referinței la respectarea principiilor constituționale și a dreptului Uniunii Europene.	
88.	Cu referire la pct. 7, se consideră inoportună completarea articolului 8, lit. c) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității cu cuvintele „și securitate socială, precum și avantajele sociale”. Întru susținerea poziției date menționăm că sistemul de securitate socială este o parte integrantă a sistemului de protecție socială și se bazează pe colectarea contribuțiilor de asigurări sociale de stat de la angajatori și persoane asigurate, precum și pe distribuirea prestațiilor către beneficiari. Obiectivul principal al sistemului de securitate socială constă în acordarea prestațiilor în bani persoanelor asigurate aflate în imposibilitatea obținerii veniturilor salariale în urma unor situații de risc social (incapacitate temporară sau permanentă de muncă, maternitate, bătrânețe, șomaj etc.). În sistemul public de asigurări sociale, contribuția reprezintă nu doar o plată obligatorie, ci și o condiție esențială pentru acordarea dreptului la prestațiile de asigurări sociale și pentru determinarea mărimii acestora. Astfel, sistemul de securitate socială nu oferă servicii directe către beneficiari, ci doar prestații bănești, iar dreptul la aceste prestații se stabilește pe baza contribuțiilor achitate în bugetul asigurărilor sociale de stat, nefiind acordate beneficii adiționale sau facilități sociale.	Nu se acceptă. Completarea de la art. 8 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 121/2012 s-a impus în contextul alinierii la art. 3 alin. (1) lit. (e) și (f) din Directiva (UE) 2000/43.
89.	Se susține completarea propusă în pct. 9, întrucât aceasta consolidează rolul Consiliului în acordarea unui sprijin efectiv victimelor discriminării, prin furnizarea de informații adaptate situației concrete a fiecărei persoane. Totodată, intervenția contribuie la asigurarea accesului real la mecanismele de protecție și la creșterea eficienței procedurilor în materia nediscriminării. Se susțin parțial pct.10 și pct. 11 așa cum la art. 9 din Directivă, se constată că prevederile art. 12¹ alin. (1)–(3) acoperă doar parțial exigențele stabilite. Astfel, acestea consacră dreptul persoanei de a se adresa Consiliului și de a primi informații privind cadrul juridic, atribuțiile instituției și căile de atac, inclusiv acțiunea în instanță. Totuși, norma nu instituie în mod expres obligația statului de a asigura existența unor proceduri judiciare și/sau administrative efective pentru valorificarea drepturilor și nu reflectă posibilitatea utilizării procedurilor de conciliere, inclusiv după încetarea raportului juridic în care s-a produs discriminarea.	Nu se acceptă. Potrivit art. 18 alin. (4) din Legea nr. 121/2012: „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.” Or, potrivit art. 10 alin. (2) din Directiva (UE) 2024/1500: „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.”.

Astfel, prevederile cadrului legislativ în vigoare nu contravin standardului UE reglementat la art. 10 alin. (2) din Directiva 2024/1499 și 2024/1500, deoarece Consiliul pentru egalitate are dreptul de a depune concluzii în instanța de judecată. În acest sens, *recitalul (32) din preambul Directivei (UE) 2024/1499*, precum și în *recitalul (31) din preambul Directivei (UE) 2024/1500*, prevăd următoarele:

*„Atunci când au competența de a lua decizii cu caracter obligatoriu, organismele de promovare a egalității ar trebui să fie împuternicite să acționeze ca parte în procedurile privind executarea sau controlul judiciar al deciziilor respective. Organismele de promovare a egalității ar trebui, de asemenea, să fie în măsură să prezinte **observații în fața instanțelor**, de exemplu prin furnizarea avizului lor de specialitate, în conformitate cu*

		<i>dreptul intern și practicile naționale..”</i> Cu referire la termenul în care poate avea loc concilierea, relevantă este prevederea de la art. 13 alin. (3) din Legea nr. 121/2012. Astfel, 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 Consiliu poate fi depusă plângerea de discriminare, care va putea fi soluționată prin conciliere sau mediere. Respectiv, norma nu condiționează depunerea plângerii de încetarea/continuarea raportului juridic în care s-a produs discriminarea.
90.	Totodată, prevederile analizate acoperă insuficient cerințele art. 9 alin. (2) din Directiva 2000/78, întrucât se limitează la informarea privind posibilitatea introducerii unei acțiuni în instanță, fără a reglementa expres dreptul entităților competente de a acționa în numele sau în sprijinul persoanei, inclusiv prin participarea în proceduri judiciare sau administrative. În consecință, lipsește consacrarea explicită a unui rol activ al Consiliului sau al altor entități în susținerea victimelor în cadrul procedurilor, așa cum impune directiva. În acest context, se propune completarea art. 12 prin instituirea expresă a competenței Consiliului de a înainta acțiuni în instanțele naționale în numele victimei, în vederea asigurării unei protecții efective și accesibile a drepturilor persoanelor discriminate. O asemenea reglementare este necesară pentru alinierea la art. 9 alin. (2) din Directiva 2000/78/CE, care impune posibilitatea entităților competente de a acționa în numele sau în sprijinul victimelor în proceduri judiciare și administrative. Totodată, soluția este în concordanță cu mecanisme similare	Nu se acceptă. Având în vedere rolul Consiliului pentru egalitate de a examina plângeri și de a emite decizii obligatorii în condiții de imparțialitate, nu se consideră oportună atribuirea competenței de a iniția acțiuni în instanță în numele victimelor. Această atribuție revine unui alt organism de protecție a drepturilor omului – Avocatul Poporului, care dispune de un mandat general în acest domeniu și de competențe legale de reprezentare în instanță, inclusiv în cazuri de interes public sau de

existente în alte domenii, precum protecția consumatorilor, contribuind la consolidarea rolului activ al autorităților în apărarea drepturilor fundamentale.

încălțări grave (a se vedea argumentele din nota de fundamentare). Totodată, proiectul prevede acordarea dreptului sindicatelor și organizațiilor neguvernamentale din domeniul drepturilor omului de a introduce acțiuni în justiție în numele sau în sprijinul victimelor, inclusiv în situații de discriminare colectivă.

De precizat că art. 9 alin. (2) din Directiva 2000/78/CE nu se referă la mandatul exclusiv al Consiliului, dar prevede următoarele:

„(2) Statele membre asigură ca asociațiile, organizațiile sau persoanele juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute în legislația lor națională, interesul legitim să asigure că dispozițiile prezentei directive sunt respectate, să poată iniția, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea sa, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.”

Transpunerea acestei norme este asigurată prin reglementarea de la art. 18 alin. (2) din proiect, care prevede rolul altor entități de a acționa printr-o acțiune în instanță, în numele sau în sprijinul victimelor discriminării, precum și în nume propriu.

91.	Subsecvent, referitor la introducerea noului art. 12¹, se propune completarea textului cu precizarea expresă că „informațiile furnizate nu constituie consultanță juridică și nu pot prejudicia imparțialitatea Consiliului în cazul examinării ulterioare a unei plângeri.”	Nu se acceptă. Prevederile de la art. 12¹ alin. (1) și (2) sunt suficient de clare, pentru a înțelege că informațiile oferite de Consiliu nu constituie consultanță juridică și nu pot prejudicia examinarea ulterioară a plângerii. Astfel, proiectul reglementează la art. numit, că persoana poate solicita informații privind exercitarea drepturilor sale, <i>anterior depunerii plângerii</i> privind faptele de discriminare, iar Consiliul oferă informații <i>generale, fără a formula aprecieri</i> asupra faptei de discriminare.
92.	În continuare se recomandă revizuirea suplimentară a textului proiectului în vederea uniformizării stilului de redactare, întrucât au fost identificate utilizări neuniforme ale unor formule lingvistice și tehnico-legislative pe parcursul actului normativ, precum și unele erori gramaticale și redacționale. La pct. 14 prin care se propune completarea art. 14¹ cu alin. (3), se constată o eroare redacțională. Astfel, în textul propus este utilizată sintagma „cu privire la despre inadmisibilitatea acesteia”, care conține o dublare nejustificată a prepozițiilor. În vederea asigurării corectitudinii lingvistice și a clarității textului normativ, se recomandă revizuirea formulării alineatului respectiv.	Se acceptă. Art. 14¹ alin. (3) din proiect a fost ajustat redacțional.
93.	În continuare se susține modificarea propusă la pct. 16, întrucât aceasta asigură alinierea la art. 9 alin. (2) din Directiva 2000/78/CE, prin recunoașterea expresă a dreptului entităților relevante de a acționa în numele sau în sprijinul victimelor discriminării în proceduri judiciare. O asemenea reglementare consolidează accesul efectiv la justiție, în special pentru persoanele aflate în situații de vulnerabilitate. Totodată, se propune completarea articolului prin atribuirea unor competențe similare Consiliului pentru egalitate, în vederea asigurării unui mecanism coerent și eficient de protecție, comparabil cu alte domenii, precum protecția consumatorilor.	Nu se acceptă. Suplimentar opiniei expuse la pct. 90 din sinteză reiterăm că Consiliul pentru egalitate este autoritatea națională cu funcții decizionale, competentă să examineze imparțial plângerile privind discriminarea și să emită decizii și avize care soluționează cauzele respective. În acest context, Consiliul pentru

egalitate, nu poate cumula și funcția de reprezentare în instanța de judecată a victimei discriminării, în aceeași cauză în care s-a pronunțat în calitate de instanță independentă și autonomă pentru promovarea și asigurarea egalității. Or, cadrul național plasează Consiliul pentru egalitate drept o autoritate care se pronunță în cauzele de discriminare, similar instanței de judecată. Iar pentru a asigura participarea acestuia în instanța de judecată, art. 74 din CPC reglementează atribuția Consiliului pentru egalitate de a depune concluzii în cadrul unui proces privind discriminarea.

Directiva (UE) 2024/1499
statuează la recitalul (17)
următoarele:

„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.”

		În acest sens, menționăm că Consiliului pentru egalitate, i-au fost atribuite anumite competențe, reglementate la art. 12 din Legea nr. 121/2012, iar anumite entități au fost capacitate pentru a reprezenta în instanța de judecată a victimelor discriminării, potrivit art. 18 alin. (2) din aceeași lege.
94.	Se susține pct. 17 prin care se elimină din art. 19 sintagma „cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală” corectează extinderea nejustificată a excepției și aliniază norma la art. 10 alin. (3) din directivă, limitând neaplicarea inversării sarcinii probei exclusiv la procedurile penale. Totodată, formularea alin. (1), prin utilizarea expresiei „după caz”, atenuează caracterul obligatoriu al prezentării unor probe precum datele statistice, fiind mai apropiată de standardul european privind instituirea unei simple prezumții. Cu toate acestea, pentru o conformitate deplină, ar putea fi avută în vedere o formulare și mai clară, care să evite orice aparență de sarcină probatorie excesivă în sarcina reclamantului. Totodată se recomandă examinarea corelării acestei prevederi cu legislația privind protecția datelor cu caracter personal și cu regulile privind admisibilitatea probelor în procedurile judiciare.	Se acceptă parțial. A se vedea argumentarea de la pct. 53 din prezenta sinteză. Cu referire la protecția datelor cu caracter personal, proiectul include ART. II, pct. 3.5., care modifică pct. 18 din Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate.
95.	Cu referire la Art. II – modificarea Legii nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148), în special la modificările propuse în anexă: La subpct. 3.9. În vederea asigurării clarității normei și evitării formulărilor excesiv de generale, se recomandă revizuirea literei i), prin urmare, propune următoarea redacție: <i>„i) desfășoară alte activități de informare, sensibilizare și promovare a egalității, în limitele atribuțiilor stabilite de legislație.”</i>	Se acceptă parțial. Nu pot fi incluși la lit. i), termenii care dublează dispoziția normei de la pct. 25, în schimb, se limitează desfășurarea activităților de către Consiliul pentru egalitate în corespundere cu atribuțiile stabilite de cadrul normativ.
96.	Totodată, se propune ajustarea proiectului de lege conform comentariilor înaintate de Comisia Europeană în vederea alinierii cadrului legal la 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:	Nu se acceptă. Termenul „tratarea” utilizat în noțiunea discriminării directe nu reprezintă verb la timpul prezent, dar un substantiv, care implică toate

	1. Modificarea noțiunii de discriminare directă astfel încât să fie prevăzută în noțiune nu doar „tratare” ci „este, a fost sau ar fi tratată”. Astfel propunem cuvintele „tratare a unei persoane” de substituit cu cuvintele „situația în care o persoană este, a fost sau ar fi tratată”	situațiile posibile, fie acestea au avut loc în trecut, prezent sau viitor. La fel și Recomandarea nr. 7 a ECRI¹⁸ utilizează la pct. 1 lit. b), termenul de „tratament” pentru definirea discriminării directe: <i>„“direct racial discrimination” shall mean any differential treatment based on a ground such as race, colour, language, religion, nationality or national or ethnic origin, which has no objective and reasonable justification. Differential treatment has no objective and reasonable justification if it does not pursue a legitimate aim or if there is not a reasonable relationship of proportionality between the means employed and the aim sought to be realised.”</i>
97.	2. În Legea 121/2012, art. 7 alin. (1) prevede „Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă”. Astfel nu există o claritate dacă interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se reduce doar în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă. În acest context propunem clarificarea acestui aspect.	Se acceptă. Ultimul enunț prevăzut la art. 7 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 a fost exclus.
98.	3. Domeniul de aplicare al art. 7 alin. (1¹) din Legea nr. 121/2012 se concentrează doar pe interzicerea discriminării la afiliere/accedere dar nu acoperă discriminarea în procesul de „implicarea în”. O persoană poate avea acces permis, dar poate fi totuși discriminată în activitatea sa zilnică, iar acest aspect nu este acoperit de prevederile art. 7 alin. (1¹). Astfel se propune sintagma „la afilierea sau accederea într-o organizație” de substituit cu „la afilierea, accederea și participarea/implicarea în activitatea unei organizații”;	Se acceptă. Conținutul art. 7 din Legea nr. 121/2012 a fost revizuit, inclusiv cu privire la aspectul menționat. Astfel, propunerea se regăsește la art. 7 alin. (1) lit. d) din proiect.

¹⁸ <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-7-revised-on-national-legislatio/16808b5aae>

	99.	Art. 19 stabilește obligația reclamantului de a prezenta în instanță date statistice (după caz), pe lângă fapte. Aceasta creează o sarcină suplimentară pentru reclamant. Astfel modificarea propusă în pct. 17, nu soluționează problema ci mai degrabă o amplifică. În acest context se propune pct. 17 de redat în următoarea redacție „La articolul 19 alineatul (1), cuvintele „ și, după caz, date statistice ” se exclud”. La art. 19, alin. (1) cuvintele „unui fapt de discriminare” de substituit cu cuvintele „unei discriminări”, întrucât discriminarea poate rezulta atât dintr-un act, cât și dintr-o omisiune.	Se acceptă parțial. A se vedea noua redacție a art. 19 alin. (1), la pct. 17 din proiect.
	100.	Subsidiar, pentru a asigura claritatea intervenției normative ulterioare, se recomandă autorului proiectului de lege de a identifica și de a lista, în conformitate cu art. III Dispoziții finale și tranzitorii, alin. (2), actele normative sectoriale care se învederează a fi modificate sau abrogate, cu completarea corespunzătoare a notei de argumentare.	Nu se acceptă. Identificarea de către autorul proiectului legii, a tuturor actelor normative și administrative care contravin principiului egalității și nediscriminării este imposibilă. Această acțiune trebuie realizată separat de fiecare autoritate, care a fost responsabilă de elaborarea și promovarea actelor respective. Inclusiv Ministerul Muncii și Protecției Sociale este în proces de transpunere a aquis-ului UE fapt ce va contribui la asigurarea tratamentului egal și eliminarea discriminării prin revizuirea cadrului normativ sectorial.
EXPERTIZE			
Centrul de armonizare a legislației	101.	b) Observații de compatibilitate cu Directiva (UE) nr. 2024/1499 Cu referire la art. 7 din Directiva (UE) 2024/1499, acesta prevede obligația statelor de a asigura existența unor termene de prescripție adecvate în contextul soluționării alternative a litigiilor, inclusiv, prin instituirea unor mecanisme precum suspendarea termenului de prescripție pe durata desfășurării procedurilor de soluționare alternativă. În acest context, menționăm că, potrivit art. 12 din Legea nr. 121/2012, Consiliul este competent să examineze plângerile privind	Nu se acceptă. Art. 7 din Directiva (UE) 2024/1499 prevede că statele asigură că există un termen de prescripție suficient pentru a garanta că părțile într-un litigiu au acces la instanță. Iar unul dintre modurile de asigurare

	discriminarea, iar art. 20 din aceeași lege stabilește că termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de aceasta, fără a prevedea suspendarea termenului pe durata examinării plângerii de către Consiliu. Totodată, subliniem că, în cazul soluționării amiabile a litigiilor prin mediere, conform art. 34 din Legea nr. 137/2015 cu privire la mediere, termenul de prescripție se suspendă pe durata desfășurării procedurii de mediere, iar în situația în care părțile nu încheie o tranzacție, acesta își reia cursul de la data încetării medierii.	a accesului la justiție este suspendarea termenului de prescripție în perioada în care părțile se angajează într-o procedură de soluționare alternativă a litigiilor. Deci, Directiva nu obligă suspendarea termenului de prescripție, dar asigurarea accesului la instanță. Astfel, reglementarea termenilor de prescripție de la art. 13 alin. (3) și art. 20 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 nu împiedică accesul la justiție. Dacă, procedura de mediere implică suspendarea termenului de prescripție, atunci procedura de conciliere se desfășoară de către Consiliul pentru egalitate, în același termen de examinare a plângerii.
102.	De asemenea, menționăm că, nu a fost preluată prevederea art. 16 (4) din Directiva (UE) 2024/1499, potrivit căreia organismele de promovare a egalității <i>formulează recomandări privind tipurile de date ce urmează a fi colectate</i> în legătură cu drepturile și obligațiile adresate entităților publice și private, autorităților publice, partenerilor sociali, întreprinderilor și organizațiilor societății civile. În acest context, subliniem că legislația națională prevede, la art. 12 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 121/2012, doar competența de a elabora recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, fără a reglementa în mod expres formularea de recomandări privind colectarea datelor în sensul prevăzut de directivă.	Nu se acceptă. Proiectul a fost completat cu art. 15 alin. (2) lit. a) potrivit căreia, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația să pună la dispoziția Consiliului, la cererea acestuia, materialele, documentele și informațiile solicitate în legătură cu exercitarea atribuțiilor legale, în cel mult 15 zile de la data solicitării, dacă în solicitare nu se prevede un alt termen. Respectiv, Consiliul va putea obține datele statistice conform solicitărilor/recomandărilor proprii, ceea ce îi va permite să joace un rol de

		coordonare în colectarea datelor privind egalitatea.
103.	c) Observații de compatibilitate cu Directiva nr. 2000/43/CE Se impune preluarea de proiectul național a art. 17 (1) din Directiva 2000/43/CE, care stabilește obligația statelor de a transmite Comisiei Europene, la intervale de 5 în 5 ani, informațiile cu privire la aplicarea directivei, cu punerea în aplicare a acestei obligații din data aderării RM la UE.	Se acceptă. Articolul 16 din Legea nr. 121/2012 a fost completat cu alineatul (2).
104.	a) Obiecții privind clauza de armonizare Clauza de armonizare a proiectului se va expune în următoarea redacție: ”Prezenta Lege: - transpune parțial (transpune: art. 3 (1), (2), art. 4, art. 5, art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 9, art. 10 (1), (2), (3) lit. (b), art. 15, și art. 16 (1)) 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, CELEX: 32024L1499, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024; - transpune parțial (transpune: art. 3 (1), (2), art. 4, art. 5 - art. 7, art. 9, art. 10 (1), (2), (3) lit. (b), art. 15, și art. 16 (1), art. 17) 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, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024; 7 - transpune parțial (transpune: art. 2 (1) și (2), art. 3 (1), art. 4, art. 7 (1), art. 8, art. 10, art. 12, și art. 14) 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:	Se acceptă. Clauza de armonizare din proiectul legii a fost ajustată conform propunerii.

	32000L0043, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L180 din 19 iulie 2000, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.”	
105.	De asemenea, clauza de armonizare pentru Legea nr. 121/2012 se va expune în redacția: ”Prezenta Lege: - transpune parțial (transpune art. 1 - art. 5 (2), (3), art. 6 (1), (2), art. 7, art. 8, art. 9 (3), art. 10, art. 14, art. 15, art. 16 (2), art. 17 (b)) 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, CELEX: 32024L1499, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024; - transpune parțial (transpune art. 1, art. 2, art.3, art. 4, art. 6 (1), (3), (4), art. 7, art. 8, art. 9 (3), art. 10, art. 14, art. 15, art. 16 (2), art. 17 (b)) 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, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024; - transpune parțial (transpune art. 1 - 5, art. 7 - 9, art. 11, art. 14, art. 15) 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 L180 din 19 iulie 2000, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.”	Se acceptă parțial. Clauza de armonizare la Legea nr. 121/2012 a fost ajustată conform propunerii, dar și s-au păstrat referințele la directivele transpuse anterior.
106.	Totodată, clauza de armonizare pentru Legea nr. 298/2012 se va expune în redacția: ”Prezenta Lege:	Se acceptă. Clauza de armonizare la Legea nr. 298/2012 a fost ajustată conform propunerii.

- transpune parțial (transpune art. 3 (2), art. 5 (1), (2), art. 6 (1), (3), (4), art. 7, art. 9 (1), (2), art. 11 – art. 15, art. 16 (1), (3), art. 17 (a), (c), art. 21) 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, CELEX: 32024L1499, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024;

- transpune parțial (transpune art. 3 (2), art. 5 (1), (2), art. 6 (1), (3), (4), art. 7, art. 9 (1), (2), art. 11 – art. 15, art. 16 (1), (3), art. 17 (a), (c), art. 21) 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, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024;

- transpune parțial (transpune art. 10 și art. 12) 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 L180 din 19 iulie 2000, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.”

107.

b) Obiecții privind tabelul de concordanță la Directiva (UE) 2024/1499
Se impune revizuirea textului proiectului național inclus în compartimentul 7, având în vedere că numerotarea articolelor și alineatelor este incorectă.
Totodată, art. 1 din Directiva (UE) 2024/1499 va fi calificat în Tabelul de concordanță ca ”Compatibil”, ci nu ca ”Prevederi UE neaplicabile”, stabilindu-se că, este implementat prin toate actele normative naționale în domeniu.
De asemenea, având în vedere că, prevederile art. 20 din Directiva (UE) 2024/1499 instituie cerințe minime și permit adoptarea sau menținerea unor dispoziții mai favorabile la nivel național, se va indica gradul de compatibilitate

Se acceptă.

Tabelul de concordanță a fost ajustat corespunzător.

		“Compatibil”, iar în compartimentul “Observații” se va indica că legislația RM a implementat cerințele minime stabilite de Directivă.	
	108	c) Obiecții privind tabelul de concordanță la Directiva (UE) 2024/1500 Art. 1 din Directiva (UE) 2024/1500 urmează a fi calificat în tabelul de concordanță drept „Compatibil”, și nu „Prevederi UE neaplicabile”, întrucât acesta este transpus prin ansamblul actelor normative naționale relevante din domeniu. De asemenea, se impune revizuirea textului proiectului național inclus în compartimentul 7, având în vedere că numerotarea articolelor și alineatelor este incorectă.	Se acceptă. Tabelul de concordanță a fost ajustat corespunzător.
	109.	d) Obiecții privind tabelul de concordanță la Directiva 2000/43/CE Având în vedere faptul că Directiva 2000/43/CE a fost modificată prin Directiva (UE) 2024/1499, se impune actualizarea corespunzătoare a compartimentului 6 „Actul Uniunii Europene” din tabelul de concordanță, prin inserarea versiunii consolidate și actualizate a actului Uniunii Europene, concomitent cu excluderea Capitolului III, în vederea asigurării unei reflectări corecte, complete și conforme a cadrului normativ european aplicabil. De asemenea, se impune revizuirea textului proiectului național din compartimentul 7, întrucât numerotarea articolelor și alineatelor prezintă erori care pot afecta claritatea și coerența normativă a documentului. De asemenea, având în vedere că, art. 6 din Directiva 2000/43/CE instituie cerințe minime și permit adoptarea sau menținerea unor dispoziții mai favorabile la nivel național, se va indica gradul de compatibilitate “Compatibil”, iar în compartimentul “Observații” se va indica că legislația RM a implementat cerințele minime stabilite de Directivă.	Se acceptă. Tabelul de concordanță a fost ajustat corespunzător.
Centrul Național Anticorupție Raportul Nr. ELO26/11426 din 05.05.2026	110.	Menționăm că în procesul de promovare a proiectului, au fost respectate rigorile de asigurare a transparenței decizionale prevăzute la art. 11 alin. (22) și art. 12 alin. (2) al Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional. Conchidem că scopul declarat de către autor corespunde scopului real al proiectului și că nota de fundamentare conține o justificare suficientă a necesității promovării proiectului de act normativ. Textul proiectului este expus într-un limbaj simplu, clar și concis, cu respectarea regulilor gramaticale și de ortografie, întrunind cerințele prevăzute de art. 54 din Legea nr.100/2017. În textul proiectului nu au fost identificate norme contradictorii sau conflicte dintre prevederile acestuia cu reglementările altor acte normative în vigoare.	----

		Prevederile proiectului nu aduc atingere drepturilor fundamentale ale omului consacrate de Constituția Republicii Moldova, Declarația Universală a Drepturilor Omului și Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Concluzia expertizei 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, în scopul 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 cadrul procesului de elaborare au fost respectate prevederile legale cu privire la transparența în procesul decizional și proiectul corespunde normelor de tehnică legislativă. Proiectul corespunde interesului public general, deoarece va contribui la consolidarea mecanismului național de promovare a egalității, sporirea eficienței instituționale și asigurarea unei protecții efective și accesibile pentru persoanele afectate de discriminare.	
Avize suplimentare			
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	111.	Este important a nota obiecțiile Centrului de armonizare a legislației la <i>proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament (număr unic 181/MMPS/2026)</i>, prin care se mențin observațiile cu privire la necesitatea transpunerii în proiectul național a art. 17 (1) din Directiva 2000/43/CE și a art. 19 (1) din Directiva 2000/78/CE, care prevăd obligația statelor membre de a raporta periodic, din 5 în 5 ani, Comisiei Europene măsurile adoptate, stadiul implementării prevederilor directivelor, precum și toate informațiile necesare pentru evaluarea aplicării acestora. Normele naționale urmează a fi puse în aplicare din data intrării în vigoare a Tratatului de aderare a RM la UE, cu menționarea acestui fapt în dispozițiile finale și tranzitorii ale proiectului național. Argumentele invocate în Sinteză confirmă necesitatea transpunerii ambelor obligații de raportare într-un cadru normativ adecvat domeniului lor material extins. Totodată, în situația neacceptării prezentei observații, în vederea asigurării transpuneri complete a Directivei 2000/43/CE și a Directivei 2000/78/CE, se impune planificarea obligatorie a modificărilor în actul normativ necesar în cadrul	Precizare. Proiectul a fost completat cu modificarea de la art. 16 alin. (2) din Legea nr. 121/2012. Suplimentar, a se vedea propunerea Centrului de armonizare a legislației de la pct. 103 din prezenta sinteză.

		Programului național de aderare 2025–2029. În lipsa adoptării și publicării unui astfel de act normativ, gradul general de compatibilitate al proiectului față de cele două directive va rămâne ca fiind „Parțial compatibil”. Reieșind din cele expuse se solicită Ministerului Justiției să examineze obiecțiile date și să prevadă norme în proiectul de lege cu numărul unic 212/MJ/2026 prin care să asigure transpunerea art. 17 (1) din Directiva 2000/43/CE și a art. 19 (1) din Directiva 2000/78/CE care prevăd obligația statelor membre de a raporta periodic, din 5 în 5 ani, Comisiei Europene măsurile adoptate, stadiul implementării prevederilor directivelor, precum și toate informațiile necesare pentru evaluarea aplicării acestora. Obiecția derivă din necesitatea includerii normelor date în legislația specială (Legea nr. 121/ 2012 cu privire la egalitate).	
Centrul de armonizare a legislației	112.	Totodată, cu referire la art. 7 din Directiva (UE) 2024/1499, se menține observația privind necesitatea asigurării unui mecanism eficient de protecție a termenului de prescripție în contextul examinării plângerilor de către Consiliul pentru egalitate. În acest sens, se reține că, Directiva impune statelor obligația de a garanta existența unor termene de prescripție care să asigure exercitarea efectivă a dreptului de acces la instanță, inclusiv, atunci când părțile recurg la proceduri alternative de soluționare a litigiilor. Deși nu este prevăzut un mecanism specific, rezultatul urmărit constă în evitarea oricărei situații în care utilizarea acestor proceduri ar putea afecta accesul ulterior la justiție. Or, potrivit art. 20 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, termenul de prescripție pentru intentarea acțiunii în instanță este de un an, fără a fi prevăzut un mecanism de suspendare sau întrerupere pe durata examinării plângerii de către Consiliu. Se va avea în vedere că, legislația națională consacră deja un mecanism similar în materia medierii, respective, art. 34 din Legea nr. 137/2015 privind medierea, care prevede suspendarea termenului de prescripție pe durata procedurii. În acest context, pentru asigurarea unei transpuneri conforme și coerente, se consideră oportună examinarea instituirii unui mecanism echivalent (precum suspendarea termenului de prescripție) și în cadrul procedurii desfășurate în fața Consiliului pentru egalitate.	Nu se acceptă. Soluționarea cauzei de discriminare de către Consiliul pentru egalitate, inclusiv prin conciliere, nu constituie un impediment pentru părți de a se adresa în instanța de judecată. Părțile dispun de acest drept pe tot parcursul procesului desfășurat în fața Consiliului pentru egalitate, respectiv decade necesitatea de a întrerupe termenul de prescripție de adresare în instanța de judecată. După cum a fost menționat la pct. 101 din prezenta sinteză, art. 13 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 prevede că: <i>„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</i>

			<i>temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu.”</i>
	113.	De asemenea, se menține observația anterior formulată cu privire la nepreluarea art. 16 alin. (4) din Directiva (UE) 2024/1499. Or, în conformitate cu această prevedere, organismele de promovare a egalității au atribuția de a formula recomandări privind tipurile de date ce urmează a fi colectate de către entitățile relevante, în vederea asigurării unei monitorizări eficiente, coerente și comparabile a aplicării principiului egalității. Analiza cadrului normativ național relevă că art. 12 alin. (1) lit. f) din <i>Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității</i> reglementează competența Consiliului de a formula recomandări de ordin general, fără a consacra în mod explicit atribuția de a emite recomandări privind tipurile de date ce urmează a fi colectate sau metodologiile aferente acestui proces. Totodată, completările propuse prin proiect, referitoare la obligația persoanelor fizice și juridice de a furniza informații la solicitarea Consiliului, constituie un instrument de acces la date, însă nu acoperă dimensiunea distinctă avută în vedere de Directivă, respectiv, rolul de orientare, coordonare și standardizare a procesului de colectare a datelor la nivel sistemic. În acest context, se consideră oportună completarea cadrului normativ prin instituirea explicită a atribuției Consiliului de a formula recomandări privind colectarea datelor relevante în domeniul egalității.	Nu se acceptă. După cum a fost menționat la pct. 102 din prezenta sinteză, proiectul legii a fost completat cu un drept al Consiliul pentru egalitate de a solicita printr-un demers și nu cu titlu de „recomandare”, oricare informații (inclusiv date statistice) necesare în exercitarea atribuțiilor, de la toate persoanele fizice și juridice, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării, dacă în solicitare nu se prevede un alt termen. Acest drept al Consiliului fiind o obligație corelativă a tuturor persoanelor cărora li se adresează solicitarea. Respectiv, reglementarea națională din proiect include cerințele de la art. 16 alin. (4) din Directiva (UE) 2024/1499.
Ministerul Finanțelor	114.	Autorul proiectului nu a acceptat propunerile și obiecțiile ministerului, iar Sinteza acestora nu prezintă o argumentare clară vis-a-vis de pct. 2 din Art. II privind Legea nr. 298/2012, cu referire la majorarea efectivului-limită a aparatului administrativ al Consiliului cu 3 unități de personal, în condițiile unei rate de angajare de doar 50%. <i>Respectiv, Ministerul Finanțelor reiterează poziția expusă în acest context în avizul nr.07/3-03-45/463 din 30.03.2026.</i> Suplimentar, conform pct. 55 din Anexa B, la Clusterul 1 ”Valori Fundamentale”, Capitolul 23 din Planul național de aderare a RM la UE pentru anii 2025-2029, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025, pentru fortificarea capacităților instituțiilor naționale de protecție a drepturilor omului, indicatorul de monitorizare este <i>numărul de funcții vacante ocupate și numărul persoanelor instruite</i>. În context, Consiliul pentru Egalitate a estimat costul acțiunii date pentru	Nu se acceptă. Majorarea efectivului-limită a aparatului administrativ al Consiliului pentru Egalitate, cu 3 unități de personal suplimentare este necesară în contextul extinderii competențelor Consiliului și punerii în sarcina acestuia a unor noi atribuții, în vederea asigurării implementării <i>Legii nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor</i>

		perioada 2025-2027 la 3 501,4 mii lei, din care suma de 3 491,4 sau 99,7% reprezintă costuri neacoperite. Reieșind din cele relatate, precum și ținând cont de prevederile cadrului normativ în domeniul bugetar, pe parcursul anului nu pot fi puse în aplicare decizii care duc la majorarea cheltuielilor bugetare, fără stabilirea sursei de finanțare a acestora, <i>repetat se propune identificarea soluțiilor de acoperire a necesarului de personal din contul numărului funcțiilor vacante disponibile.</i>	<i>Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora</i>, care transpune un șir de acte UE. Astfel, Consiliul pentru Egalitate conform art. 5 alin. (8) din legea citată, îndeplinește rolul de punct național de contact pentru prevenirea și combaterea discriminării a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora, de asemenea, 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. Domeniile în care Consiliul pentru egalitate va asigura combaterea discriminării sunt: a) accesul la locuri de muncă; b) accesul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în special în ceea ce privește remunerarea, concedierea, securitatea și sănătatea în muncă, iar în cazul pierderii locului de muncă – accesul la reintegrarea profesională și la reangajare; c) afilierea la organizații sindicale și dreptul de a fi aleși în organele reprezentative ale lucrătorilor; d) accesul la formare profesională; e) accesul la educație, la cursuri de ucenicie și de formare profesională
--	--	---	---

				pentru copiii lucrătorilor cetățeni ai Uniunii Europene; f) asistența acordată la subdiviziunile teritoriale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. Prin realizarea corespunzătoare a atribuțiilor sale, Consiliul pentru egalitate va garanta tratamentul egal lucrătorilor cetățeni ai Uniunii Europene și membrilor familiilor acestora, care își exercită dreptul la liberă circulație și dreptul de ședere pe teritoriul Republicii Moldova. A se vedea suplimentar poziția MJ de la pct. 76 din prezenta sinteză.
Expertiza europeană „TAIEX” din 30.06.2026				
		Directiva (UE) 2024/1499	Directiva (UE) 2024/1500	
Referitor la art. 3 alin. (2) din Directiva (UE) 2024/1499 și art. 3 alin. (2) din Directiva (UE) 2024/1500:	115.	ENG: However, partial alignment remains regarding the guarantees governing the revocation and suspension of Council members. While the legislation establishes grounds for removal and suspension, the criteria for “failure to perform or improper performance of duties” remain broadly formulated and may not provide sufficient protection against arbitrary removal and could permit discretionary interpretation. In addition, the Directive requires transparent procedures concerning selection, appointment, revocation and conflicts of interest in	ENG: However, partial alignment remains regarding the guarantees governing the revocation and suspension of Council members. While the legislation establishes grounds for removal and suspension, the criterion of “failure to perform or improper performance of duties” remains broadly formulated and may allow discretionary interpretation. Furthermore, the suspension of a Council member upon accusation of an offence may not provide sufficient safeguards against undue interference with the independence of the Council.	Se acceptă. Proiectul legii a fost completat cu următoarele: Articolul 11: la alineatul (9) fraza a doua se exclude; se completează cu alineatele (9¹) și (9²) cu următorul cuprins: „(9¹) Membrul Consiliului poate fi revocat din funcție de Parlament, la propunerea a cel puțin 20 deputați, în cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (3), ori la cererea motivată a Consiliului, adoptată cu

	order to guarantee independence. Further safeguards and more detailed objective criteria concerning dismissal procedures would strengthen compliance with Article 3(2) of Directive (EU) 2024/1499. It is not fully aligned, as the shortcomings identified do not relate to appointments or conflicts of interest (areas in which Moldova demonstrates a satisfactory level of compliance), but rather concern: • the possibility of removal on the grounds of “failure to perform” or “improper performance of duties”; • the suspension of members upon being accused of an offence; and • the absence of sufficiently detailed procedural safeguards to ensure effective protection against arbitrary dismissal. RO: Cu toate acestea, există în continuare o aliniere parțială în ceea ce privește garanțiile care reglementează revocarea și suspendarea membrilor Consiliului. Deși legislația stabilește motive de revocare și suspendare, criteriile privind „neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor” rămân formulate în termeni generali și ar putea să nu ofere o protecție suficientă împotriva revocării arbitrare, putând permite o interpretare discreționară. În plus, directiva impune proceduri transparente privind selecția,	Additional objective criteria and procedural safeguards governing dismissal and suspension would strengthen compliance with Article 3(2) of Directive (EU) 2024/1500. RO: Cu toate acestea, există încă o aliniere parțială în ceea ce privește garanțiile care reglementează revocarea și suspendarea membrilor Consiliului. Deși legislația stabilește motivele de revocare și suspendare, criteriul „neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor” rămâne formulat în termeni generali și poate permite o interpretare discreționară. În plus, suspendarea unui membru al Consiliului în urma unei acuzații de comitere a unei infracțiuni ar putea să nu ofere garanții suficiente împotriva interferențelor nejustificate cu independența Consiliului. Criterii obiective suplimentare și garanții procedurale privind demiterea și suspendarea ar consolida respectarea articolului 3 alineatul (2) din Directiva (UE) 2024/1500.	votul majorității membrilor acestuia, în cazul: a) încălcării cu vinovăție a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului; b) participării la adoptarea unei decizii, fără declararea conflictului de interese; c) divulgării datelor cu caracter personal sau al altor informații cu acces limitat, care i-au devenit cunoscute în exercitarea mandatului. (9²) Hotărârea privind revocarea din funcție a membrului Consiliului se adoptă cu votul majorității deputaților aleși, în baza raportului comisiei parlamentare drepturile omului și relații interetnice, după audierea prealabilă a membrului vizat în plenul Parlamentului. Cu referire la garanțiile privind suspendarea mandatului membrului Consiliului, comunicăm că Legea nr. 121/2012 conține garanții pentru protejarea independenței membrilor Consiliului și este compatibilă cu art. 3 alin. (2) din Directiva (UE) 2024/1500. Suspendarea din funcție nu poate interveni în cazul oricărei acuzații penale, ci exclusiv în ipoteza înaintării învinuirii pentru o infracțiune săvârșită în exercițiul
--	--	--	--

		numirea, revocarea și conflictele de interese, pentru a garanta independența. Garanții suplimentare și criterii obiective mai detaliate privind procedurile de demitere ar consolida respectarea articolului 3 alineatul (2) din Directiva (UE) 2024/1499. Alinierea nu este completă, întrucât deficiențele identificate nu se referă la numiri sau la conflicte de interese (domenii în care Republica Moldova demonstrează un nivel satisfăcător de conformitate), ci vizează mai degrabă: • posibilitatea destituirii pe motiv de „neîndeplinirea atribuțiilor” sau „îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor”; • suspendarea membrilor în cazul în care sunt acuzați de săvârșirea unei infracțiuni; și • lipsa unor garanții procedurale suficient de detaliate pentru a asigura o protecție efectivă împotriva destituirii arbitrare.		activității sau pentru o infracțiune comisă din motive bazate pe o formă de discriminare, fapte care au o legătură directă cu exercitarea mandatului și pot afecta credibilitatea și imparțialitatea Consiliului. Totodată, membrii Consiliului beneficiază de imunitate funcțională, potrivit art. 11 alin. (8¹) din Legea nr. 121/2012, neputând fi persecutați sau trași la răspundere juridică pentru opiniile exprimate și atribuțiile exercitate conform legii. În aceste condiții, suspendarea nu constituie un instrument de ingerință în independența Consiliului, ci o măsură temporară și proporțională, justificată exclusiv de existența unei învinuiri privind fapte incompatibile cu exercitarea mandatului. Principiul independenței membrilor organismelor de promovare a egalității nu poate fi interpretat în sensul instituirii unei imunități generale față de aplicarea normelor de drept penal. Directiva impune protecția împotriva ingerințelor nejustificate în exercitarea mandatului, însă nu exclude posibilitatea suspendării temporare în situații obiective și expres prevăzute de lege, atunci când
--	--	---	--	--

				acuzățiile penale vizează fapte incompatibile cu exercitarea funcției.
Referitor la art. 9 din Directiva (UE) 2024/1499 și art. 9 alin. (2) din Directiva 2024/1500:	116.	ENG: However, the Council’s decisions concerning discrimination findings are primarily recommendatory in nature and do not themselves constitute binding and directly enforceable determinations capable of providing effective remedies to victims. While the legal framework provides for follow-up mechanisms, publication obligations and sanctions for obstructing the Council’s activities, the legislation does not fully ensure the enforcement of recommendations issued following discrimination findings. The Equality Council may issue prescriptions and recommendations, but its findings on discrimination do not constitute directly enforceable decisions capable of securing remedies for victims without further action by other authorities or courts. Therefore, while the main requirements relating to reasoned opinions, recommendations and publication are fulfilled, only partial alignment is established with Article 9 of Directive (EU) 2024/1499 regarding the effectiveness of follow-up and enforcement mechanisms. RO: Cu toate acestea, deciziile Consiliului privind constatările de discriminare au în primul rând un caracter recomandat și nu constituie, în	ENG: However, the Council’s findings concerning discrimination do not constitute directly enforceable decisions capable of securing remedies for victims without further action by courts or other competent authorities. While the legislation provides for monitoring mechanisms, feedback obligations and sanctions for obstruction or non-compliance, these mechanisms do not amount to direct enforcement of the Council’s findings. Consequently, the legislation only partially fulfils the requirements of Article 9(2) of Directive (EU) 2024/1500 concerning effective follow-up and enforcement mechanisms. Consequently, the legislation only partially fulfils the requirements of Article 9(2) of Directive (EU) 2024/1500 concerning effective follow-up and enforcement mechanisms. RO: Cu toate acestea, constatările Consiliului privind discriminarea nu constituie decizii direct executorii, capabile să asigure măsuri reparatorii pentru victime fără intervenția ulterioară a instanțelor sau a altor autorități competente. Deși legislația prevede mecanisme de monitorizare,	Se acceptă. Proiectul a fost completat la art. 15 alin. (5) cu următoarele: „la alineatul (5) ultima propoziție va avea următorul cuprins: „Decizia are caracter obligatoriu și produce efecte juridice de la data aducerii la cunoștință.” ” În context, sunt necesare următoarele precizări: Deciziile Consiliului pentru egalitate sunt obligatorii și executorii conform cadrului normativ în vigoare, iar majoritatea acestora au caracter nepatrimonial, prescriu un anumit comportament al pârâtului sau impun o obligație de inacțiune. Deși, Consiliul nu este o instanță de judecată sau un organ de executare silită, deciziile sale au forță juridică obligatorie, iar nerespectarea lor atrage sancțiuni contravenționale. Astfel, potrivit articolului 71² din Codul Contravențional, ignorarea intenționată și neexecutarea prescripțiilor și recomandărilor Consiliului, precum și a obligațiilor asumate prin acordurile de conciliere, constituie contravenție: Articolul 71². Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate

		sine, hotărâri obligatorii și direct executorii, capabile să ofere remedii eficiente victimelor. Deși cadrul juridic prevede mecanisme de monitorizare, obligații de publicare și sancțiuni pentru obstrucționarea activităților Consiliului, legislația nu asigură pe deplin punerea în aplicare a recomandărilor emise în urma constatărilor de discriminare. Consiliul pentru Egalitate poate emite prescripții și recomandări, dar constatările sale privind discriminarea nu constituie decizii direct executorii, capabile să asigure măsuri reparatorii pentru victime fără intervenția ulterioară a altor autorități sau instanțe. Prin urmare, deși cerințele principale referitoare la avizele motivate, recomandările și publicarea sunt îndeplinite, se constată doar o aliniere parțială la articolul 9 din Directiva (UE) 2024/1499 în ceea ce privește eficacitatea mecanismelor de monitorizare și de asigurare a respectării legii.	obligații de raportare și sancțiuni în caz de obstrucționare sau nerespectare, aceste mecanisme nu echivalează cu executarea directă a constatărilor Consiliului. În consecință, legislația îndeplinește doar parțial cerințele prevăzute la articolul 9 alineatul (2) din Directiva (UE) 2024/1500 privind mecanismele eficiente de monitorizare și de asigurare a respectării legii. În consecință, legislația îndeplinește doar parțial cerințele prevăzute la articolul 9 alineatul (2) din Directiva (UE) 2024/1500 privind mecanismele eficiente de monitorizare și de asigurare a respectării legii.	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, <i>ignorarea intenționată și neexecutarea prescripțiilor și recomandărilor consiliului, precum și a obligațiilor asumate prin acordurile de conciliere,</i> 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 [...] (1¹) Contravenția specificată la art. 71² se constată și se examinează de către Consiliul pentru egalitate.[...] Totodată, deciziile Consiliului sunt acte administrative emise de o autoritate publică în regim de putere publică. Iar conform normelor din Codul Administrativ, actul administrativ produce efecte juridice din momentul notificării și este obligatoriu spre executare pentru
--	--	--	--	--

				destinatarii săi, atâta timp cât nu a fost suspendat sau anulat de o instanță de contencios administrativ. Faptul că o decizie poate fi contestată în instanța de judecată nu îi anulează caracterul executoriu implicit, ci doar oferă o cale legală de atac, iar contestarea nu suspendă automat executarea, decât dacă instanța dispune expres acest lucru. Codul Administrativ: Articolul 171. Executarea [...] (4) Actele administrative individuale sunt executorii din momentul survenirii obligativității lor, cu excepția cazului când executarea lor este suspendată prin decizia autorității publice sau prin act judecătoresc de dispoziție. Dacă se depune o cerere de suspendare a executării actului administrativ individual, acesta poate fi executat doar după soluționarea cererii respective. (5) În cazurile stabilite de lege, suspendarea executării actului administrativ individual survine prin depunerea unei cereri prealabile sau acțiuni în judecată prin care se contestă actul administrativ individual. [...] Deciziile Consiliului sunt obligatorii și produc efecte juridice de
--	--	--	--	---

				la data aducerii la cunoștință, inclusiv conform următoarelor prevederi: • pct. 55 și pct. 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012: „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. 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.” • art. 15 alin (5) din Legea nr. 121/2012: „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. ”
Referitor la art. 10 alin. (3) din Directiva (UE 2024/1499 și art. 10 alin. (3) din Directiva (UE) 2024/1500:	117.	ENG: However, Article 10(3) of the Directive requires equality bodies to possess at least one additional litigation power, namely the right to initiate court proceedings on behalf of one or more victims, participate in court proceedings in support of one or more victims, or initiate court proceedings in their own name in order to defend the public interest. The national legislation grants such powers to trade unions and non-governmental organisations active in the promotion and protection of human rights. However, the legislation does not clearly establish that the Equality Council itself may exercise any of the litigation powers referred to in Article 10(3) of the Directive. The possibility for the Council to submit conclusions to courts cannot be considered equivalent to the right to initiate proceedings, intervene as a party in support of victims, or bring actions in the public interest. Therefore, while the requirements of Article 10(2) are fulfilled, only partial alignment is established with Article 10 of Directive (EU) 2024/1499 due to the absence of a clearly defined litigation mandate for the Equality Council under Article 10(3).	ENG: However, Article 10(3) of Directive (EU) 2024/1500 requires equality bodies to be granted at least one of the following powers: the right to initiate proceedings on behalf of victims, the right to participate in proceedings in support of victims, or the right to initiate proceedings in their own name in the public interest. The Equality Council is limited to submitting observations and conclusions and does not appear to have the power to initiate proceedings on behalf of victims, support victims as a party to proceedings, or bring actions in its own name in the public interest. The explanatory note refers to litigation powers exercised by the Ombudsman institution. However, the legislation does not clearly establish that the Ombudsman is designated as an equality body for the purposes of Directive (EU) 2024/1500. The general referral to public authorities contained in Article 10 of the Law No 121/2012 does not meet the Directive’s requirements regarding the designation of equality bodies. Furthermore, the explanatory note also states that due to the institutional architecture of the Council for Equality, it is considered inappropriate to confer upon it the right to initiate	Se acceptă parțial. Proiectul legii a fost completat cu următoarele: Articolul 12: alineatul (1): se completează cu litera i¹⁾ cu următorul cuprins: „i¹⁾ înaintează acțiuni în instanțele judecătorești, în nume propriu, pentru a apăra drepturile, libertățile și interesele legitime ale unui număr nelimitat de persoane;” În acest sens, Codul de procedură civilă prevede: 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

	RO: Cu toate acestea, articolul 10 alineatul (3) din directivă impune organismelor de promovare a egalității să dispună de cel puțin o competență suplimentară în materie de litigii, și anume dreptul de a iniția proceduri judiciare în numele uneia sau mai multor victime, de a participa la proceduri judiciare în sprijinul uneia sau mai multor victime sau de a iniția proceduri judiciare în nume propriu în scopul apărării interesului public. Legislația națională acordă astfel de competențe sindicatelor și organizațiilor neguvernamentale active în promovarea și protecția drepturilor omului. Cu toate acestea, legislația nu stabilește în mod clar că Consiliul pentru Egalitate însuși poate exercita vreuna dintre competențele în materie de litigii menționate la articolul 10 alineatul (3) din directivă. Posibilitatea ca Consiliul să prezinte concluzii instanțelor nu poate fi considerată echivalentă cu dreptul de a iniția proceduri, de a interveni ca parte în sprijinul victimelor sau de a introduce acțiuni în interes public. Prin urmare, deși cerințele articolului 10 alineatul (2) sunt îndeplinite, se constată doar o aliniere parțială la articolul 10 din Directiva (UE) 2024/1499, din cauza absenței unui mandat de litigiu clar definit pentru Consiliul pentru Egalitate în temeiul articolului 10 alineatul (3).	judicial proceedings on behalf of, or in support of, one or more victims. However, the Directive also provides for a third option whereby the equality body is entitled to initiate judicial proceedings in its own name in order to defend the public interest, which would not compromise the Council's impartiality. Nevertheless, this option is likewise not reflected in the legislation under review. Consequently, the litigation powers required under Article 10(3) cannot be considered fully transposed. RO: Cu toate acestea, articolul 10 alineatul (3) din Directiva (UE) 2024/1500 prevede ca organismelor de promovare a egalității să li se acorde cel puțin una dintre următoarele competențe: dreptul de a iniția proceduri în numele victimelor, dreptul de a participa la proceduri în sprijinul victimelor sau dreptul de a iniția proceduri în nume propriu, în interes public. Consiliul pentru Egalitate se limitează la prezentarea de observații și concluzii și nu pare să aibă competența de a iniția proceduri în numele victimelor, de a susține victimele în calitate de parte în procedură sau de a introduce acțiuni în nume propriu în interes public. Nota explicativă face referire la competențele în materie de litigii	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). În partea ce ține de competența Consiliului de a înainta acțiuni în numele unor victime determinate, se reiterează argumentele expuse în nota de fundamentare. Consiliul este o autoritate publică specializată în promovare a egalității, cu atribuții de examinare a plângerilor individuale în cadrul unei proceduri quasi-jurisdicționale, finalizată prin emiterea unei decizii obligatorii, decizie care poate fi supusă controlului judecătoresc de ambele părți, inclusiv de victima discriminării.
--	---	--	--

			exercitate de instituția Ombudsmanului. Cu toate acestea, legislația nu stabilește în mod clar că Ombudsmanul este desemnat ca organism de promovare a egalității în sensul Directivei (UE) 2024/1500. Referirea generală la autoritățile publice cuprinsă în articolul 10 din Legea nr. 121/2012 nu îndeplinește cerințele directivei privind desemnarea organismelor de promovare a egalității. În plus, nota explicativă precizează, de asemenea, că, având în vedere arhitectura instituțională a Consiliului pentru Egalitate, se consideră inadecvat să i se confere acestuia dreptul de a iniția proceduri judiciare în numele sau în sprijinul uneia sau mai multor victime. Cu toate acestea, directiva prevede și o a treia opțiune, prin care organismul pentru egalitate are dreptul de a iniția proceduri judiciare în nume propriu pentru a apăra interesul public, ceea ce nu ar compromite imparțialitatea Consiliului. Cu toate acestea, nici această opțiune nu este reflectată în legislația supusă examinării. În consecință, competențele în materie de litigii prevăzute la articolul 10 alineatul (3) nu pot fi considerate transpuse integral.	În aceste condiții, conferirea suplimentară a competenței de a reprezenta în instanță interesele unor persoane determinate ar afecta caracterul imparțial al soluționării plângerilor. Consiliul urmând să exercite concomitent rolul de autoritate care constată existența discriminării și rolul de reprezentant procesual al uneia dintre părți. Totodată, dreptul de acces la justiție și dreptul de a decide asupra inițierii, limitelor și încetării unui litigiu aparțin persoanei ale cărei drepturi sau interese legitime se pretind a fi încălcate, Consiliul nu se poate subroga în exercitarea acestor drepturi procesuale. În schimb, posibilitatea Consiliului de a sesiza instanța în interes public, în cazurile care privesc un număr nedeterminat sau nelimitat de persoane ori urmăresc înlăturarea unor practici discriminatorii cu caracter sistemic (litigare strategică), corespunde rolului său instituțional de organism de promovare a egalității și permite protejarea interesului public fără a afecta autonomia procesuală a victimelor individuale.
Referitor la art. 12 din Directiva (UE)	118.	ENG: However, Article 12 of Directive (EU) 2024/1499 also requires Member States to ensure effective access to	ENG: However, Article 12 (3) of Directive (EU) 2024/1500 also requires Member States to ensure effective	Se acceptă. <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat

2024/1499 și art. 12 alin. (3) din Directiva 2024/1500:		equality body services throughout the national territory, including rural and remote areas. While the legislation facilitates access through various communication channels, no specific measures have been identified guaranteeing territorial accessibility of services or outreach mechanisms targeting rural and remote communities. RO: Cu toate acestea, articolul 12 din Directiva (UE) 2024/1499 impune, de asemenea, statelor membre să asigure accesul efectiv la serviciile organismelor de promovare a egalității pe întreg teritoriul național, inclusiv în zonele rurale și izolate. Deși legislația facilitează accesul prin diverse canale de comunicare, nu au fost identificate măsuri specifice care să garanteze accesibilitatea teritorială a serviciilor sau mecanisme de sensibilizare care să vizeze comunitățile rurale și izolate.	access to equality body services throughout the national territory, including rural and remote areas. While the legislation facilitates access through various communication channels, no specific measures have been identified guaranteeing territorial accessibility of services or outreach mechanisms targeting rural and remote communities. Therefore, requirements set out in Article 12 of the Directive must be considered as not being fully met. RO: Cu toate acestea, articolul 12 alineatul (3) din Directiva (UE) 2024/1500 impune, de asemenea, statelor membre să asigure accesul efectiv la serviciile organismelor de promovare a egalității pe întreg teritoriul național, inclusiv în zonele rurale și izolate. Deși legislația facilitează accesul prin diverse canale de comunicare, nu au fost identificate măsuri specifice care să garanteze accesibilitatea teritorială a serviciilor sau mecanisme de sensibilizare care să vizeze comunitățile rurale și izolate. Prin urmare, trebuie considerat că cerințele prevăzute la articolul 12 din directivă nu sunt îndeplinite pe deplin.	prin Legea nr. 289/2012 a fost completat cu următoarele: la punctul 1 după textul „autoritate bugetară autonomă, ” se completează cu textul „cu competență pe întreg teritoriul Republicii Moldova,”. Având următorul conținut consolidat: „1. Consiliul pentru egalitate (denumit în continuare – Consiliu) este o autoritate bugetară autonomă, cu competență pe întreg teritoriul Republicii Moldova, dispune de ștampilă și de antet cu imaginea Stemei de Stat a Republicii Moldova.”
Referitor la art. 13 din Directiva (UE) 2024/1499 și	119.	ENG: However, Article 13 of Directive (EU) 2024/1499 requires equality bodies to ensure accessibility and provide reasonable accommodation in relation to	ENG: The national framework incorporates the principle of accessibility in complaint-handling procedures and provides interpretation	Se acceptă. Articolul 12 din Legea nr. 121/2012, care prevede lista

art. 13 din Directiva 2024/1500:	all their services and activities. While the national framework contains important accessibility safeguards, it does not comprehensively regulate the provision of reasonable accommodation and accessibility measures across the full range of services and functions carried out by the Equality Council. Accordingly, while the existing provisions contribute significantly to accessibility and participation, they do not fully transpose the broader requirements of Article 13 of Directive (EU) 2024/1499. Therefore, only partial alignment is established. RO: Cu toate acestea, articolul 13 din Directiva (UE) 2024/1499 impune organismelor de promovare a egalității să asigure accesibilitatea și să ofere adaptări rezonabile în ceea ce privește toate serviciile și activitățile lor. Deși cadrul național conține garanții importante în materie de accesibilitate, acesta nu reglementează în mod exhaustiv furnizarea de adaptări rezonabile și de măsuri de accesibilitate pentru întreaga gamă de servicii și funcții îndeplinite de Consiliul pentru Egalitate. În consecință, deși dispozițiile existente contribuie în mod semnificativ la accesibilitate și participare, acestea nu transpun pe deplin cerințele mai ample ale articolului 13 din Directiva (UE)	services for persons with sensory impairments at the expense of the Equality Council. These provisions contribute to ensuring access to proceedings for persons with disabilities. However, Article 13 of Directive (EU) 2024/1500 requires Member States to ensure accessibility and provide reasonable accommodation for persons with disabilities across all services and activities of equality bodies, including complaint handling, victim assistance, publications, awareness-raising activities and access to information. The legislation provided contains only limited procedural guarantees relating to accessibility during complaint examination and interpretation services. It does not establish a comprehensive framework ensuring accessibility and reasonable accommodation across the full range of services and activities of the Equality Council. RO: Cadrul național integrează principiul accesibilității în procedurile de soluționare a plângerilor și prevede servicii de interpretariat pentru persoanele cu deficiențe senzoriale, pe cheltuiala Consiliului pentru Egalitate. Aceste dispoziții contribuie la asigurarea accesului la proceduri pentru persoanele cu dizabilități.	activităților și atribuțiilor Consiliului a fost completat cu următorul alineat: „(1¹) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la prezentul articol, Consiliul asigură accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități și aplică, după caz, măsuri de adaptare rezonabilă. De asemenea la art. 12¹ din proiect, alin. (2) a fost expus în următoarea redacție: „(2) Consiliul oferă la solicitare, informații generale, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. Informațiile se pun la dispoziție în termen de 15 zile de la data înregistrării cererii, în formă scrisă, sau, dacă condițiile speciale ale persoanei o impun, într-o altă formă accesibilă.” Legea nr. 148/2023 privind accesul la informațiile de interes public: Art. 10. Publicarea informațiilor de interes public pe paginile web oficiale ale furnizorilor de informații [...] (2) Paginile web oficiale ale autorităților publice trebuie să fie adaptate, în modul prevăzut de lege, pentru accesarea acestora de către persoanele cu dizabilități, în special în ceea ce privește dimensiunea textului, contrastul etc.
--	---	--	--

		2024/1499. Prin urmare, se constată doar o aliniere parțială.	Cu toate acestea, articolul 13 din Directiva (UE) 2024/1500 impune statelor membre să asigure accesibilitatea și să ofere adaptări rezonabile pentru persoanele cu dizabilități în cadrul tuturor serviciilor și activităților organismelor de promovare a egalității, inclusiv în ceea ce privește soluționarea plângerilor, asistența acordată victimelor, publicațiile, activitățile de sensibilizare și accesul la informații. Legislația prevăzută conține doar garanții procedurale limitate referitoare la accesibilitate în timpul examinării plângerilor și la serviciile de interpretare. Aceasta nu stabilește un cadru cuprinzător care să asigure accesibilitatea și adaptările rezonabile în întreaga gamă de servicii și activități ale Consiliului pentru Egalitate.	[...]
Referitor la art. 15 din Directiva (UE) 2024/1499 și art. 15 din Directiva 2024/1500:	120.	ENG: However, Article 15 of Directive (EU) 2024/1499 requires Member States to establish procedures ensuring that the government and relevant public authorities consult equality bodies on legislation, policies, procedures and programmes relating to equal treatment. While the Equality Council has consultation and advisory functions, the legislation does not fully demonstrate the existence of a general and systematic obligation requiring public authorities to consult the Equality Council on all relevant equality-related initiatives.	ENG: However, Article 15 of Directive (EU) 2024/1500 requires Member States to establish procedures ensuring that the government and relevant public authorities consult equality bodies on legislation, policies, procedures and programmes relating to equal treatment and equal opportunities between women and men in employment and occupation. While the Equality Council has consultation and advisory functions, the legislation does not fully demonstrate the existence of a general and systematic obligation	Se acceptă. Cadrul normativ național conține prevederi privind obligativitatea consultării opiniei tuturor subiecților interesați sau afectați de prevederile proiectelor de decizii: <i>1) Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative:</i> Art. 32 alin. (2) „Proiectele actelor normative care vizează domeniile de competență ale autorităților publice autonome se transmit obligatoriu acestora spre avizare.

		Furthermore, no explicit right to request follow-up to recommendations appears to be established beyond specific cases. RO: Cu toate acestea, articolul 15 din Directiva (UE) 2024/1499 impune statelor membre să stabilească proceduri care să asigure că guvernul și autoritățile publice relevante consultă organismele de promovare a egalității cu privire la legislația, politicile, procedurile și programele referitoare la tratamentul egal. Deși Consiliul pentru Egalitate are funcții de consultare și consiliere, legislația nu demonstrează pe deplin existența unei obligații generale și sistematice care să impună autorităților publice să consulte Consiliul pentru Egalitate cu privire la toate inițiativele relevante legate de egalitate. În plus, nu pare să fie stabilit un drept explicit de a solicita urmărirea recomandărilor în afara cazurilor specifice.	requiring public authorities to consult the Equality Council on all relevant equality-related initiatives. Furthermore, no explicit right to request follow-up to recommendations appears to be established beyond specific cases. Accordingly, alignment with the consultation requirement should be regarded as partial. RO: Cu toate acestea, articolul 15 din Directiva (UE) 2024/1500 impune statelor membre să instituie proceduri care să asigure că guvernul și autoritățile publice competente consultă organismele de promovare a egalității cu privire la legislația, politicile, procedurile și programele referitoare la tratamentul egal și la egalitatea de șanse între femei și bărbați în domeniul ocupării forței de muncă și al profesiei. Deși Consiliul pentru egalitate are funcții de consultare și consiliere, legislația nu demonstrează pe deplin existența unei obligații generale și sistematice care să impună autorităților publice să consulte Consiliul pentru egalitate cu privire la toate inițiativele relevante legate de egalitate. În plus, nu pare să fie stabilit un drept explicit de a solicita urmărirea recomandărilor în afara cazurilor specifice.	(5¹) În avizele la proiectul actului normativ, autoritățile publice își expun opinia în privința soluțiilor juridice din domeniile care intră în sfera lor de competență sau care le vizează direct.” 2) <i>Regulamentul Guvernului, aprobat prin Hotărârea Guvernului 610/2018:</i> 221. Proiectele de acte, în funcție de obiectul de reglementare, se transmit de către Cancelaria de Stat pentru avizare autorităților și instituțiilor publice interesate. 224. În cazul în care o autoritate, care nu a fost menționată în cererea autorului sau în procesul-verbal al ședinței secretarilor generali ai ministerelor pentru a aviza proiectul, a prezentat o opinie asupra proiectului anunțat, autorul examinează această opinie și o reflectă în sinteză, în conformitate cu procedura prevăzută, completând corespunzător dosarul de însoțire al proiectului.” Respectiv, nici o opinie nu este neglijată dacă se transmite autorului proiectului de act normativ. Totuși, pentru un spor de precizie, articolul 16 al Legii nr. 121/2012 a fost completat cu o sarcină expresă pentru autoritățile publice să consulte opinia Consiliului:
--	--	---	--	---

			În consecință, alinierea la cerința de consultare ar trebui considerată parțială.	se completează cu litera a¹⁾ cu următorul cuprins: „a¹⁾ solicită opinia Consiliului asupra proiectelor de acte normative și a documentelor de politici elaborate în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;” De asemenea, menționăm că cadrul normativ național prevede obligativitatea întocmirii notei de fundamentare concomitent cu proiectul actului normativ, potrivit art. 30 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative. Nota de fundamentare a proiectului actului normativ, a cărei structură este aprobată la anexa nr.1 al legii, cuprinde, inclusiv, rubrica privind impactul asupra echității și egalității de gen. În cadrul acesteia se evidențiază modul în care noile prevederi pot influența în mod diferit femeile, bărbații și minoritățile de gen, precum și măsurile menite să elimine discriminarea și să promoveze oportunitățile egale în toate domeniile vieții sociale. În partea ce ține de urmărirea recomandărilor formulate în procesul de avizare, menționăm că monitorizarea este posibilă datorită publicării de către autoritățile responsabile a sintezei obiecțiilor și
--	--	--	--	---

				propunerilor, în conformitate cu următoarele prevederi din Legea nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional: Articolul 7. Obligațiile autorităților publice (3) Informația relevantă privind procesul de elaborare și adoptare a deciziilor se plasează pe pagina web oficială a autorității publice și, după caz, pe alte platforme electronice. [...] Articolul 10. Accesul la proiectele de decizii (1) Autoritatea publică asigură accesul la proiectele de decizii și la materialele aferente acestora prin publicarea obligatorie a lor pe pagina web oficială a autorității publice, prin asigurarea accesului la sediul autorității, precum și prin expediere prin poștă sau prin alte mijloace disponibile, la solicitarea persoanei interesate. [...] Articolul 12. Recepționarea și examinarea recomandărilor (4) Autoritatea publică va întocmi un dosar privind elaborarea proiectului de decizie, care va conține procesele-verbale privind consultarea cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate, recomandările parvenite și sinteza acestora. Dosarul privind
--	--	--	--	--

				elaborarea proiectului de decizie este accesibil pentru toți cetățenii, asociațiile constituite în corespundere cu legea, alte părți interesate. (5) Sinteza recomandărilor parvenite se va plasa pe pagina web oficială a autorității publice, se va afișa la sediul acesteia într-un spațiu accesibil publicului și/sau se va difuza în mass-media centrală sau locală, după caz. [...] La fel, conform Regulamentului Guvernului, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.610/2018: „239. Concomitent cu prezentarea proiectului la Cancelaria de Stat, autorul asigură publicarea pe site-ul web oficial al autorității și pe platforma particip.gov.md a versiunii definitive a proiectului, împreună cu nota de fundamentare și sinteza actualizată, care reflectă inclusiv recomandările recepționate după publicarea anunțului privind inițierea elaborării proiectului și după consultarea publică a acestuia. [...] Dreptul de a solicita informații și de a avea acces la acestea este asigurat de prevederile Legii nr. 148/2023 privind accesul la informațiile de interes public: Articolul 6. Dreptul de acces la informațiile de interes public
--	--	--	--	--

				(1) Orice persoană fizică sau juridică are dreptul la accesul la informațiile de interes public, în formele și condițiile prevăzute de lege. (2) Furnizorii de informații sunt obligați să asigure accesul la informațiile de interes public, în formele și condițiile prevăzute de lege. Articolul 13. Cererea de comunicare a informațiilor de interes public (1) Orice persoană fizică sau juridică (în continuare – solicitant) are dreptul să solicite și să obțină informații de interes public în condițiile legii, prin înaintarea unei cereri de comunicare a informațiilor de interes public (în continuare – cerere). [...]
Referitor la art. 16 din Directiva (UE) 2024/1499 și art. 16 din Directiva (UE) 2024/1500:	121.	ENG: However, Article 16 of Directive (EU) 2024/1499 establishes more detailed requirements regarding the systematic collection of equality data, including disaggregation by protected grounds and fields of discrimination, anonymisation or pseudonymisation of personal data, access to relevant statistical data held by other authorities, and the ability of equality bodies to make recommendations regarding equality data collection. While the Moldovan framework contains several relevant	ENG: However, Article 16 of Directive (EU) 2024/1500 establishes more detailed requirements regarding the systematic collection of equality data, including disaggregation by protected grounds and fields of discrimination, anonymisation or pseudonymisation of personal data, access to relevant statistical data held by other authorities, and the ability of equality bodies to make recommendations regarding equality data collection. While the Moldovan	Se acceptă parțial. Articolul 12 alineatul (1) al Legii nr. 121/2012 a fost completat după cum urmează: „ litera f) se completează cu textul „, inclusiv privind categoriile de date statistice care urmează a fi colectate pentru monitorizarea fenomenului discriminării și evaluarea respectării principiului egalității.” Textul consolidat:

	elements, these specific requirements are not comprehensively reflected in the legislation provided. RO: Cu toate acestea, articolul 16 din Directiva (UE) 2024/1499 stabilește cerințe mai detaliate privind colectarea sistematică a datelor referitoare la egalitate, inclusiv defalcarea pe motive protejate și domenii de discriminare, anonimizarea sau pseudonimizarea datelor cu caracter personal, accesul la datele statistice relevante deținute de alte autorități, precum și capacitatea organismelor de promovare a egalității de a formula recomandări cu privire la colectarea datelor referitoare la egalitate. Deși cadrul legislativ moldovenesc conține mai multe elemente relevante, aceste cerințe specifice nu sunt reflectate în mod exhaustiv în legislația prevăzută.	framework contains several relevant elements, these specific requirements are not comprehensively reflected in the legislation provided. RO: Cu toate acestea, articolul 16 din Directiva (UE) 2024/1500 stabilește cerințe mai detaliate privind colectarea sistematică a datelor referitoare la egalitate, inclusiv defalcarea pe motive protejate și domenii de discriminare, anonimizarea sau pseudonimizarea datelor cu caracter personal, accesul la datele statistice relevante deținute de alte autorități, precum și capacitatea organismelor de promovare a egalității de a formula recomandări cu privire la colectarea datelor referitoare la egalitate. Deși cadrul legislativ moldovenesc conține mai multe elemente relevante, aceste cerințe specifice nu sunt reflectate în mod exhaustiv în legislația prevăzută.	Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: [...] f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, inclusiv privind categoriile de date statistice care urmează a fi colectate pentru monitorizarea fenomenului discriminării și evaluarea respectării principiului egalității.” [...] „Articolul 16: se completează cu litera a²⁾ cu următorul cuprins: „a²⁾ colectează, în limitele competențelor funcționale, date statistice privind cazurile de discriminare, dezagregate potrivit recomandărilor Consiliului, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal. Cu referire la anonimizarea sau pseudonimizarea datelor cu caracter personal, comunicăm în proiect s-a propus o nouă redacție pentru pct. 18 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea 298/2012: „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.”. Precizăm că prin Legea nr. 195/2024, Republica Moldova a transpus fidel Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 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 (Regulamentul general privind protecția datelor). Potrivit art. 4 al legii prin <i>prelucrare</i> se înțelege – orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea,
--	--	--	---

				consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea; Articolul 32. Securitatea prelucrării (1) Având în vedere stadiul actual al dezvoltării tehnologice, costurile implementării și natura, domeniul de aplicare, contextul și scopurile prelucrării, precum și riscul cu diferite grade de probabilitate și gravitate pentru drepturile și libertățile persoanelor fizice, operatorul și persoana împuternicită de acesta implementează măsuri tehnice și organizatorice adecvate în vederea asigurării unui nivel de securitate corespunzător acestui risc, inclusiv, printre altele, după caz: a) pseudonimizarea și criptarea datelor cu caracter personal; b) capacitatea de a asigura confidențialitatea, integritatea, disponibilitatea și reziliența sistemelor și serviciilor de prelucrare; c) capacitatea de a restabili disponibilitatea datelor cu caracter personal și accesul la acestea în timp util în cazul în care are loc un incident de natură fizică sau tehnică; d) un proces pentru testarea, evaluarea și aprecierea periodică a eficacității măsurilor tehnice și
--	--	--	--	--

				organizatorice pentru a garanta securitatea prelucrării. [...] Articolul 6. Legalitatea prelucrării [...] (5) În cazul în care prelucrarea în alt scop decât cel pentru care datele cu caracter personal au fost colectate nu se bazează pe consimțământul persoanei vizate sau pe actele normative, care constituie o măsură necesară și proporțională într-o societate democratică pentru a proteja obiectivele menționate la art. 23 alin. (1), operatorul, pentru a stabili dacă prelucrarea în alt scop este compatibilă cu scopul pentru care datele cu caracter personal au fost colectate inițial, ia în considerare, printre altele: [...] e) existența unor garanții adecvate, care pot include criptarea sau pseudonimizarea. În concluzie, pentru a evita dublarea reglementărilor și suprareglementarea unui domeniu deja reglementat prin cadrul normativ general, proiectul face trimitere la Legea nr. 195/2024, care conține garanțiile necesare privind prelucrarea datelor cu caracter personal.
--	--	--	--	--

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 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.		Compatibil	Articol implementat prin actele normative naționale în domeniu, inclusiv cele citate în continuare.
Articolul 2 Desemnarea organismelor de promovare a egalității (1) Statele membre desemnează unul sau mai multe		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 10. Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității

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 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.			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 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 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 3 Independență (1) Statele membre iau măsuri pentru a se asigura că	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 11. Consiliul pentru egalitate

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 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.	Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 8. Articolul 11: la alineatul (9) fraza a doua se exclude; se completează cu alineatele (9¹) și (9²) cu următorul cuprins: „(9¹) Membrul Consiliului poate fi revocat din funcție de Parlament, la propunerea a cel puțin 20 deputați, în cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (3), ori la cererea motivată a Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul: a) încălcării cu vinovăție a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului; b) participării la adoptarea unei decizii, fără declararea conflictului de interese; c) divulgării datelor cu caracter personal sau al altor informații cu acces limitat, care i-au devenit cunoscute în exercitarea mandatului. (9²) Hotărârea privind revocarea din funcție a membrului Consiliului se adoptă cu votul majorității deputaților aleși, în baza raportului comisiei	(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 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)
---	---	--

(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 cu mandat multiplu garantează exercitarea efectivă a mandatului privind promovarea egalității.	parlamentare drepturile omului și relații interetnice, după audierea prealabilă a membrului vizat în plenul Parlamentului. 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: 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		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 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.
--	--	--	--

	soluționează prin decizie motivată. Recuzarea tuturor membrilor Consiliului este interzisă.”. 3.15. 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 unui alt membru raportor, conform pct. 47.”;		(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 pînă 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, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012:</i> 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 părinții 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,	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. 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	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

2000/78/CE și 2004/113/CE, inclusiv în cazul în care organismele de promovare a egalității fac parte dintre organismele cu mandat multiplu.	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.” 19. La articolul 22, titlul se completează cu cuvintele „activităților de prevenire și combatere a discriminării”.		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: 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.
--	---	--	---

	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. 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;		
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	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: 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	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;

serviciilor pe care le oferă acestea.	omului, al asigurării egalității și combaterii discriminării;”. 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		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 nr. 298/ 2012: Secțiunea 1 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
--	---	--	--

	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, în limitele atribuțiilor stabilite de cadrul normativ.”.	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 acestora 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. 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	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:	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:

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 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.	3. Articolul 2: după noțiunea „discriminare prelungită”, se completează cu noțiunea „discriminare intersecțională” cu următorul cuprins: „<i>discriminare intersecțională</i> - discriminare pe baza a două sau mai multe criterii protejate;” A se vedea modificările incluse în proiectul legii, la secțiunea de mai sus.	<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; <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 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 aparținând 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 plângerea 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), 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	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.

	(Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 3.3. 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	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. Articolul 12: alineatul (1): litera c), cuvintele „cu legislația” se substituie cu cuvintele „sau a documentelor de politici cu standardele”; se completează cu litera f¹⁾ cu următorul cuprins: „f¹⁾ acordă asistență victimelor, prin punerea la dispoziție a tuturor informațiilor individualizate și a orientărilor	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

2000/78/CE sau al articolului 4 din Directiva 2004/113/CE. (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.	adaptate situației fiecărei persoane;” 11. Se completează cu articolul 12¹ cu următorul cuprins: „Articolul 12¹. Asistența informațională acordată 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, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. Informațiile furnizate în formă scrisă, se expediază în termen de 15 zile de la data înregistrării cererii. (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;		aceleași temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. 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 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
---	--	--	---

(4) Organismele de promovare a egalității informează autorii plângerilor, într-un termen rezonabil, dacă plângerea va fi clasată sau dacă există motive pentru a-i da curs.	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 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 (3) cu următorul cuprins:		(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. <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;
--	--	--	--

	„(3) 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 despre inadmisibilitatea acesteia, în caz contrar, se consideră că acesteia i s-a dat 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: 3.14. La punctul 45, propoziția „Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare” se completează cu textul „, fapt despre care părțile sunt informate”;	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: 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 plângerii constituie temei pentru încetarea 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.
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	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: 9. La articolul 5, litera b) va avea următorul cuprins: „b) soluționarea pe cale amiabilă a cauzelor privind discriminarea prin conciliere sau mediere;” 10. Articolul 12: alineatul (1): litera m) va avea următorul cuprins: „m) contribuie la soluționarea amiabilă a cauzelor privind faptele de discriminare prin următoarele modalități:	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

conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale. În absența unei hotărâri de soluționare a litigiului, părțile nu sunt 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.	- 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, în conformitate cu prevederile legislației privind medierea și statutul mediatorului;” 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: 3.17. 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		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 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.
--	---	--	---

	Consiliului nu aduc atingere independenței procedurii de soluționare alternativă a litigiilor.”.	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 organismelor de		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 momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției

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.			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 plîngerii (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 plîngerii; c) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a examinării plîngerii. (3) Toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plîngerea 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 dețin. (3) Autoritatea publică trebuie să stabilească din oficiu aspectele de fapt ale cazului care face obiectul
--	--	---

			procedurii, fără a se limita la dovezile și afirmațiile participanților. Pentru aceasta, autoritatea publică stabilește scopul investigațiilor necesare și felul acestora. Cod contravențional nr. 218/2008 art. 440 (6) La solicitarea unor alți agenți constataitori, angajatul cu statut special al Ministerului Afacerilor Interne este obligat să le acorde ajutor la constatarea contravenției.
Articolul 9 Avize și decizii (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității sunt competente să furnizeze și să motiveze o evaluare a cazului, inclusiv stabilirea faptelor și o concluzie motivată privind existența discriminării. Statele membre stabilesc dacă acest lucru trebuie realizat prin intermediul unor avize fără caracter obligatoriu sau al unor decizii obligatorii. (2) Dacă este cazul, atât avizele fără caracter obligatoriu, cât și deciziile obligatorii includ	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. Articolul 12: se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins: „(1¹) Avizul consultativ se adoptă prin consens de către membrii Consiliului și poate conține propuneri sau recomandări privind conformitatea proiectelor de acte normative sau a documentelor de politici cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 15. Examinarea plîngerii (3¹) În procesul examinării plîngerii sau al monitorizării modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii. Împiedicarea activității de documentare și monitorizare se sancționează conform legislației. (4) În urma examinării plîngerii, 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 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

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 publică cel puțin un rezumat al avizelor și deciziilor lor pe care le consideră a fi deosebit de relevante.	discriminării și asigurării egalității. Prevederile art. 15 alin. (5) și (7) se aplică în mod corespunzător pentru informarea Consiliului și publicarea avizului consultativ.”. 15. Articolul 15: la alineatul (5) ultima propoziție va avea următorul cuprins: „Decizia are caracter obligatoriu și produce efecte juridice de la data aducerii la cunoștință.” 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: 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.”.		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: 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, săvârșită 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 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. 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, 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. 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 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE, astfel cum se prevede la alineatele (2)-(4) de la prezentul articol, în conformitate cu	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. Articolul 12: alineatul (1): se completează cu litera i¹⁾ cu următorul cuprins: „i¹⁾ înaintea acțiuni în instanțele judecătorești, în nume propriu, pentru a apăra drepturile, libertățile și interesele legitime ale unui număr nelimitat de persoane;”	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 Articolul 74. Participarea la proces a autorităților publice pentru a depune concluzii

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	17. 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, cu acordul acesteia, sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”.		(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. PRECIZARE:
--	--	--	--

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).			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</u> funcții decizionale.” 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 organismelor de promovare a egalității.	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: 3. În anexă:	Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliului pentru Egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții: h) prezintă în plenul Parlamentului raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigură publicarea acestuia pe pagina web a Consiliului;

(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.	3.1. la punctul 1 după textul „autoritate bugetară autonomă,” se completează cu textul „cu competență pe întreg teritoriul Republicii Moldova,”.		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.	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. Articolul 12: alineatul (1): se completează cu alineatele (1¹) și (1²) cu următorul cuprins: „(1¹) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la prezentul articol, Consiliul asigură accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități și aplică, după caz, măsuri de adaptare rezonabilă. 11. Se completează cu articolul 12¹ cu următorul cuprins: „Articolul 12¹. Asistența informațională acordată persoanelor care se consideră victime ale discriminării (2) Consiliul oferă la solicitare, informații generale, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. Informațiile se comunică în termen de 15 zile de la data	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.

	înregistrării cererii, în formă scrisă, sau, dacă condițiile speciale ale persoanei o impun, într-o altă formă accesibilă.		
Articolul 14 Cooperare 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.		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: 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 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.	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. Articolul 16: se completează cu literele a¹) și a²) cu următorul cuprins: „a¹) solicită opinia Consiliului asupra proiectelor de acte normative și a documentelor de politici elaborate în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; 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: 3.6. Punctul 21: la litera b) după cuvintele „acte normative” se completează cu	Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: 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.

	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.”.		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,	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. Articolul 12: alineatul (1): litera f) se completează cu textul „ , inclusiv privind categoriile de date statistice care urmează a fi colectate pentru monitorizarea fenomenului discriminării și evaluarea respectării principiului egalității;” 16. Articolul 16:	Compatibil	Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate, 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

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 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	se completează cu literele a¹⁾ și a²⁾ cu următorul cuprins: a²⁾ colectează, în limitele competențelor funcționale, date statistice privind cazurile de discriminare, dezagregate potrivit recomandărilor Consiliului, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal.”; 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: 3.10. Punctul 25¹ se completează cu litera c¹⁾ cu următorul cuprins: „c¹⁾ efectuează sondaje independente privind discriminarea;”.		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. 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.
---	---	--	--

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 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.			Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. [...]
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;	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: 3.2. Punctul 7 se completează cu litera a¹⁾) cu următorul cuprins:	Compatibil	Legea 121/2012 Art. 12 Atribuțiile Consiliului [...] (2) La începutul fiecărui an, până 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.

(b) întocmesc și pun la dispoziția publicului un raport anual de activitate, care include bugetul anual, date privind 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.	„a¹) aprobă, după consultarea membrilor Consiliului, programul de dezvoltare strategică;”; 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.”.	<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; 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, 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. 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		Prevederi UE neaplicabile	

promovare a egalității, precum și la evoluția 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 organisme 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		Prevederi UE neaplicabile	

(1) În contextul exercițiului de monitorizare și raportare prevăzut la articolul 18 și pentru a 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 (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.		Compatibil	Legislația RM asigură cadrul necesar pentru implementarea cerințelor minime stabilite de Directivă.
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	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: 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	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

organismele de promovare a egalității prelucrează 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.”.		cu 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 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 organisme de promovare a egalității de tratament menționate în capitolele 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	Legea pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile	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.	<i>organismelor de promovare a egalității</i> Prezenta Lege: - transpune parțial (transpune: art. 3 (1), (2), art. 4, art. 5, art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 9, art. 10 (1), (2), (3) lit. (b), art. 15, și art. 16 (1)) 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, CELEX: 32024L1499, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii		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.
--	---	--	--

	Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024; - transpune parțial (transpune: art. 3 (1), (2), art. 4, art. 5 - art. 7, art. 9, art. 10 (1), (2), (3) lit. (b), art. 15, și art. 16 (1), art. 17) 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, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024; 7 - transpune parțial (transpune: art. 2 (1) și (2), art. 3 (1), art. 4, art. 7 (1), art. 8, art. 10, art. 12, și art. 14) 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 L180 din 19 iulie 2000, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.		
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 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			Compatibil	Articol implementat prin actele normative naționale în domeniu, inclusiv cele citate în continuare.

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 cu practicile naționale, inclusiv în ceea ce privește contractele colective de muncă și reprezentarea și apărarea în cadrul procedurilor judiciare.		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 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 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; 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, până 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 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,	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. Articolul 11: la alineatul (9) fraza a doua se exclude; se completează cu alineatele (9¹) și (9²) cu următorul cuprins: „(9¹) Membrul Consiliului poate fi revocat din funcție de Parlament, la propunerea a cel puțin 20 deputați, în cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (3), ori la cererea motivată a Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul: a) încălcării cu vinovăție a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;	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 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.

responsabilitatea, personalul și aspectele organizatorice. (2) Statele membre prevăd proceduri transparente privind selectarea, numirea, revocarea și potențialele conflicte de interes 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 cu mandat multiplu garantează exercitarea efectivă a mandatului privind promovarea egalității.	b) participării la adoptarea unei decizii, fără declararea conflictului de interese; c) divulgării datelor cu caracter personal sau al altor informații cu acces limitat, care i-au devenit cunoscute în exercitarea mandatului. (9²) Hotărârea privind revocarea din funcție a membrului Consiliului se adoptă cu votul majorității deputaților aleși, în baza raportului comisiei parlamentare drepturile omului și relații interetnice, după audierea prealabilă a membrului vizat în plenul Parlamentului. 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: 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		(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, înscrieri 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 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:
--	---	--	---

	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.”. 3.15. 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 unui alt membru raportor, conform pct. 47.”;	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 încît 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 pînă 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 părinții 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	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:	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

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.	8. Articolul 11, alineatul (1)¹ 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		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. (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
--	--	--	--

	resurselor financiare publice este efectuat de către Curtea de Conturi.” 19. 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. 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;		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.
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	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: 3.6. Punctul 21:	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;

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.	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;”. 3.8. 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	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; <i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Secțiunea 1 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;
---	--	--

	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, în limitele atribuțiilor stabilite de cadrul normativ.”.	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 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 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	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: „<i>discriminare intersecțională</i> - discriminare pe baza a două sau mai multe criterii protejate;” A se vedea modificările incluse în proiectul legii, la secțiunea de mai sus.	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; <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

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.			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; <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 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; <i>discriminare prelungită</i> – orice faptă de discriminare caracterizată prin două sau mai multe acțiuni și/sau inacțiuni identice comise cu un singur scop, alcătuiind 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 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; <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	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), cuvintele „cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen,” se substituie cu cuvintele „cetățenie, rezidență, limbă, nivel de	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 sferele 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

competențe scris-citit, naționalitate sau statut de rezident sau din cauză că nu au acces la instrumente online.	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: 3.3. 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;”;		HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.
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).	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. Articolul 12: alineatul (1):	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

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 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;	la litera c), cuvintele „cu legislația” se substituie cu cuvintele „sau a documentelor de politici cu standardele”; 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 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, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare.		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 (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 temeuri 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) 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 clasată sau dacă există temei pentru a-i da curs.	Informațiile furnizate în formă scrisă, se expediază în termen de 15 zile de la data înregistrării cererii. (3) 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 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. (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.”.		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, 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;
--	--	--	--

	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 (3) cu următorul cuprins: „(3) 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 despre inadmisibilitatea acesteia, în caz contrar, se consideră că acesteia i s-a dat curs.”. Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148)	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: 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
--	--	--

	cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 3.14. La punctul 45, propoziția „Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare” se completează cu textul „ , fapt despre care părțile sunt informate”;		primite în timpul audienței se înregistrează în aceeași ordine. Pct. 44. Până la începerea audierilor, petiționarul sau persoana interesată care a depus plângerea poate solicita completarea acesteia cu noi date. Pct. 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. 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.
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	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: 5. La articolul 5, litera b) va avea următorul cuprins: „b) soluționarea pe cale amiabilă a cauzelor privind discriminarea prin conciliere sau mediere;” 10. Articolul 12:	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

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 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.	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; - formularea de observații generale – în cazul în care medierea este realizată de către un mediator, în conformitate cu prevederile legislației privind medierea și statutul mediatorului;” 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:		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. (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;
---	---	--	---

	3.17. 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.”.	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		Compatibil	Legea nr. 121/ 2012: Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: 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; Articolul 13. Modalitatea de depunere a plîngerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de

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 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			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 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:
---	--	--	---

atât timp cât o procedură judiciară având ca obiect același caz este în curs.			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, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012:</i>
--	--	--	---

			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 dețin. (3) Autoritatea publică trebuie să stabilească din oficiu aspectele de fapt ale cazului care face obiectul procedurii, fără a se limita la dovezile și afirmațiile participanților. Pentru aceasta, autoritatea publică stabilește scopul investigațiilor necesare și felul acestora. Cod contravențional nr. 218/2008 art. 440 (6) La solicitarea unor alți agenți constataitori, angajatul cu statut special al Ministerului Afacerilor Interne este obligat să le acorde ajutor la constatarea contravenției.
Articolul 9 Avize și decizii (1) Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității sunt competente să furnizeze și să motiveze o evaluare a cazului, inclusiv stabilirea faptelor și 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: 10. Articolul 12:	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 15. Examinarea plîngerii (3¹) În procesul examinării plîngerii sau al monitorizării modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii. Împiedicarea activității de

concluzie motivată privind existența discriminării. Statele membre stabilesc dacă acest lucru trebuie realizat prin intermediul unor avize fără 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.	se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins: „(1¹) Avizul consultativ se adoptă prin consens de către membrii Consiliului și 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. Prevederile art. 15 alin. (5) și (7) se aplică în mod corespunzător pentru informarea Consiliului și publicarea avizului consultativ.”. 15. Articolul 15: la alineatul (5) ultima propoziție va avea următorul cuprins: „Decizia are caracter obligatoriu și produce efecte juridice de la data aducerii la cunoștință.” Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii		documentare și monitorizare se sancționează conform legislației. (4) În urma examinării plîngerii, 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 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 plîngerilor, 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, respectînd 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,
---	--	--	--

	Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 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.”.	elaborează studii și rapoarte, prezintă informații și depune solicitări. Pct. 25. Pentru sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul: 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 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. 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, 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. 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	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii	Compatibil	Legea nr. 121/2012: Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării

(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 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:	Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 10. Articolul 12: alineatul (1): se completează cu litera i¹⁾ cu următorul cuprins: „i¹⁾ înaintează acțiuni în instanțele judecătorești, în nume propriu, pentru a apăra drepturile, libertățile și interesele legitime ale unui număr nelimitat de persoane;” 17. 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, cu acordul acesteia, sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”.		(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 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:
--	---	--	---

(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 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).			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. 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</u> funcții decizionale.” 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		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

persoanelor fizice și juridice implicate. Deciziile obligatorii menționate la articolul 9 sunt supuse controlului judiciar, în conformitate cu dreptul intern.			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 plângerii. 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 plângerii, 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 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.	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: 3. În anexă: 3.1. la punctul 1 după textul „autoritate bugetară autonomă,” se completează cu textul „cu competență pe întreg teritoriul Republicii Moldova,”.	Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliului pentru Egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: Pct. 7. Președintele Consiliului are următoarele atribuții: 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 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	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. Articolul 12: alineatul (1): se completează cu alineatele (1¹) și (1²) cu următorul cuprins: „(1¹) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la prezentul articol, Consiliul asigură accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități și aplică, după caz, măsuri de adaptare rezonabilă.	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.

de prevenire, promovare și sensibilizare.	11. Se completează cu articolul 12¹ cu următorul cuprins: „Articolul 12¹. Asistența informațională acordată persoanelor care se consideră victime ale discriminării (2) Consiliul oferă la solicitare, informații generale, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. Informațiile se comunică în termen de 15 zile de la data înregistrării cererii, în formă scrisă, sau, dacă condițiile speciale ale persoanei o impun, într-o altă formă accesibilă.		
Articolul 14 Cooperare 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,		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: 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;

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.			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 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	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. Articolul 16: se completează cu literele a¹) și a²) cu următorul cuprins: „a¹) solicită opinia Consiliului asupra proiectelor de acte normative și a documentelor de politici elaborate în domeniul prevenirii și combaterii	Compatibil	<i>Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate</i>, aprobat prin Legea nr. 298/ 2012: 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

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.	discriminării și asigurării egalității; 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: 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;”.		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 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	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. Articolul 12: alineatul (1): litera f) se completează cu textul „ , inclusiv privind categoriile de date statistice care urmează a fi colectate pentru monitorizarea fenomenului discriminării și evaluarea respectării principiului egalității;” 16. Articolul 16: se completează cu literele a¹) și a²) cu următorul cuprins: a²) colectează, în limitele competențelor funcționale, date statistice privind cazurile de discriminare, dezagregate potrivit recomandărilor Consiliului, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal.”; Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea	Compatibil	Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate, 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 și se transmit pentru informare și examinare autorităților publice. Pct. 30. Studiile și rapoartele Consiliului se publică pe pagina web a Consiliului.
---	---	-------------------	--

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 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,	Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 3.10. Punctul 25¹ se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins: „c¹) efectuează sondaje independente privind discriminarea;”.		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. [...]
---	--	--	---

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 (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	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: 3.2. Punctul 7 se completează cu litera a¹) cu următorul cuprins: „a¹) aprobă, după consultarea membrilor Consiliului, programul de dezvoltare strategică;”; 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.”.	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; 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, 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. 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		Prevederi UE neaplicabile	

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 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 organisme 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 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		Prevederi UE neaplicabile	

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 (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.		Compatibil	

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 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.	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: 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.”.	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 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 plîngerii 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 (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.		Prevederi UE neaplicabile	
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 organismele de promovare a egalității de		Prevederi UE neaplicabile	

tratament menționate în articolele respective se interpretează ca trimiteri la organismele de promovare a egalității menționate la articolul 2 alineatul (1) din prezenta directivă.			
Articolul 24 Transpunere (1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor 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	Legea pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) Prezenta Lege: - transpune parțial (transpune: art. 3 (1), (2), art. 4, art. 5, art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 9, art. 10 (1), (2), (3) lit. (b), art. 15, și art. 16 (1)) 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	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. 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.

le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.	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; - transpune parțial (transpune: art. 3 (1), (2), art. 4, art. 5 - art. 7, art. 9, art. 10 (1), (2), (3) lit. (b), art. 15, și art. 16 (1), art. 17) 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, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii		
---	---	--	--

	Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024; 7 - transpune parțial (transpune: art. 2 (1) și (2), art. 3 (1), art. 4, art. 7 (1), art. 8, art. 10, art. 12, și art. 14) 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 L180 din 19 iulie 2000, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.		
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>(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
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, sau persoanele cu funcții publice de conducere; b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă, inclusiv online;	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 săvârșită de două sau mai multe persoane; f) discriminarea continuă sau prelungită;

	c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice; 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		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:

comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea dispoziție, 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.			<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>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	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 (1) va avea următorul cuprins:	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 formarea profesională.

sau 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 cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor și condițiilor	„(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, inclusiv pe criteriul de apartenență și/sau activitate sindicală, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității, în ceea ce privește: a) condițiile de acces la locurile de muncă, la activități independente sau autonome, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv la dobândirea experienței practice de lucru; c) condițiile de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, sau de exercitare a unei profesii, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare; d) afilierea sau angajarea, ori desfășurarea activității într-o organizație sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită	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, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane; f) hărțuirea;
--	--	---

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.	profesie, inclusiv avantajele acordate de aceste organizații.” alineatul (1¹) se abrogă; 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; 7. La articolul 8, litera c) va avea următorul cuprins: „c) serviciile de protecție și securitate socială, precum și avantajele sociale;”.		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, vârstă, 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, vârstă, 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	Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355)	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii

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.	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 etosului acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica o discriminare bazată pe un oricare alt criteriu protejat.”.		(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		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 2. Noțiuni generale

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.			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 favorabile pentru protejarea principiului egalității de tratament decât cele stabilite de prezenta directivă.		Compatibil	Legislația RM a făcut posibilă implementarea cerințelor minime stabilite de 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 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	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. 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, cu acordul acesteia, sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”.	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. 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

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.		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 încălcare 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).	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: 18. Articolul 19 va avea următorul cuprins: „Articolul 19. Sarcina probațiunii (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unei discriminări, acestea putând fi susținute inclusiv prin înregistrări audio, video sau date statistice. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârâtului. (3) Prevederile alineatului (2) nu se aplică procedurilor penale.”	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; 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.

(5) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în care este de competența autorității sau a instanței judecătorești competente cercetarea faptelor.			
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	Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii	Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții:

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.	Moldova, 2013, nr. 48, art. 148) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 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		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 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
---	---	--	---

	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, în limitele atribuțiilor stabilite de cadrul normativ .”.		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.		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;

(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.			– 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		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;

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 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.			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; 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 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; 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 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: (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.	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. Articolul 16: alineatul unic devine alineatul (1); se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins: „(2) Ministerul Justiției asigură colectarea, sistematizarea și transmiterea către Comisia Europeană, o dată la 5 ani, a informației privind implementarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a datelor referitoare la funcționarea Consiliului pentru egalitate, ținând cont de rapoartele întocmite de acesta potrivit art. 12 alin. (2).”.	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 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) hotărârile Parlamentului;

	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 cu excepția Art. 1 pct. 16 în partea ce ține de art. 16 alin. (2), care va intra în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană. (2) După intrarea în vigoare a prezentei legi, prevederile care contravin principiului egalității de tratament din actele normative și cele administrative vor fi modificate sau, după caz, abrogate. (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.	b) decretele Președintelui Republicii Moldova; c) hotărârile 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,		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;

fără întârziere, orice modificări ulterioare ale acestora.			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 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. 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 pînă 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 nepreîntîmpinat prin neexecutarea obligației, cu excepția cazului cînd 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, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrângerea 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, hotărîrea (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 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		Prevederi UE neaplicabile	

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. (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.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 18 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării sale în		Prevederi UE neaplicabile	

Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.			
Articolul 19 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	

TABEL 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 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		

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.

1. Clauza de armonizare va avea următorul cuprins:

„Prezenta Lege:

- transpune parțial (transpune art. 1 - art. 5 (2), (3), art. 6 (1), (2), art. 7, art. 8, art. 9 (3), art. 10, art. 14, art. 15, art. 16 (2), art. 17 (b)) 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, CELEX: 32024L1499, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024;

- transpune parțial (transpune art. 1, art. 2, art.3, art. 4, art. 6 (1), (3), (4), art. 7, art. 8, art. 9 (3), art. 10, art. 14, art. 15, art. 16 (2), art. 17 (b)) 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, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024;

- transpune parțial (transpune art. 1 - 5, art. 7 - 9, art. 11, art. 14, art. 15) 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

Prezenta Lege:

- transpune parțial (transpune art. 1 - art. 5 (2), (3), art. 6 (1), (2), art. 7, art. 8, art. 9 (3), art. 10, art. 14, art. 15, art. 16 (2), art. 17 (b)) 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, CELEX: 32024L1499, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024;

- transpune parțial (transpune art. 1, art. 2, art.3, art. 4, art. 6 (1), (3), (4), art. 7, art. 8, art. 9 (3), art. 10, art. 14, art. 15, art. 16 (2), art. 17 (b)) 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, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024;

- transpune parțial (transpune art. 1 - 5, art. 7 - 9, art. 11, art. 14, art. 15) 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 L180 din 19 iulie 2000, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499 și Directiva (UE) 2000/78/CE a Consiliului Uniunii

	etnică, CELEX: 32000L0043, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L180 din 19 iulie 2000, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499 și Directiva (UE) 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene 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. L303/16 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078, precum și Directiva (UE) 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.”	Europene 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. L303/16 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078, precum și Directiva (UE) 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 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. La articolul 1 alineatul (1), 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,”.	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, 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 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	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 aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare” se exclud; noțiunea „instigare la discriminare” va avea următorul cuprins:	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; [...] <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>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; [...]	„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 pe baza a două sau mai multe criterii protejate;”.	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 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>discriminare intersecțională - discriminare pe baza a două sau mai multe criterii protejate;</i> [...] <i>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;</i> [...]
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.	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, sau persoanele cu funcții publice de conducere; b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă, inclusiv online; 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;	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, sau persoanele cu funcții publice de conducere; b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă, inclusiv online; 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.

	f) discriminarea săvârșită 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.	5. 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 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	6. Articolul 7: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, inclusiv pe criteriul de apartenență și/sau activitate sindicală, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității, în ceea ce privește: a) condițiile de acces la locurile de muncă, la activități independente sau autonome, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv la dobândirea experienței practice de lucru;	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, inclusiv pe criteriul de apartenență și/sau activitate sindicală, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității, în ceea ce privește: a) condițiile de acces la locurile de muncă, la activități independente sau autonome, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv la dobândirea experienței practice de lucru;

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, 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

c) condițiile de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, sau de exercitare a unei profesii, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

d) afilierea sau angajarea, ori desfășurarea activității într-o organizație sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele acordate de aceste organizații.”

alineatul (1¹) se abrogă;

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 etosului acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica o discriminare bazată pe un oricare alt criteriu protejat.”.

c) condițiile de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, sau de exercitare a unei profesii, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

d) afilierea sau angajarea, ori desfășurarea activității într-o organizație sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele acordate de aceste organizații.

Alineatul (1¹) a fost abrogat.

(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, **precum și la alte forme și niveluri de orientare, formare, perfecționare sau recalificare profesională, inclusiv stagii practice;**

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, 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:

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.		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 exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată conform etosului acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica o discriminare bazată pe un oricare alt criteriu protejat.
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;	7. 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;

d) serviciile bancare și financiare; e) serviciile de transport; f) serviciile culturale și de agrement; g) alte servicii și bunuri disponibile publicului. [...]		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. [...]
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 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. [...]	8. Articolul 11: alineatul (1¹) se abrogă; la alineatul (9) fraza a doua se exclude; se completează cu alineatele (9¹) și (9²) cu următorul cuprins: „(9¹) Membrul Consiliului poate fi revocat din funcție de Parlament, la propunerea a cel puțin 20 deputați, în cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (3), ori la cererea motivată a Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul: a) încălcării cu vinovăție a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului; b) participării la adoptarea unei decizii, fără declararea conflictului de interese; c) divulgării datelor cu caracter personal sau al altor informații cu acces limitat, care i-au devenit cunoscute în exercitarea mandatului. (9²) Hotărârea privind revocarea din funcție a membrului Consiliului se adoptă cu votul majorității deputaților aleși, în baza raportului comisiei parlamentare drepturile omului și relații interetnice, după audierea prealabilă a membrului vizat în plenul Parlamentului.”	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 față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. <i>Alineatul (1¹) a fost abrogat.</i> [...] (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. (9¹) Membrul Consiliului poate fi revocat din funcție de Parlament, la propunerea a cel puțin 20 deputați, în cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (3), ori la cererea motivată a Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul:

		a) încălcării cu vinovăție a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului; b) participării la adoptarea unei decizii, fără declararea conflictului de interese; c) divulgării datelor cu caracter personal sau al altor informații cu acces limitat, care i-au devenit cunoscute în exercitarea mandatului. (9²) Hotărârea privind revocarea din funcție a membrului Consiliului se adoptă cu votul majorității deputaților aleși, în baza raportului comisiei parlamentare drepturile omului și relații interetnice, după audierea prealabilă a membrului vizat în plenul Parlamentului.
	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.”.	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;	10. Articolul 12: alineatul (1): la litera c), cuvintele „cu legislația” se substituie cu cuvintele „sau a documentelor de politici cu standardele”;	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;

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

litera f) se completează cu textul „ , inclusiv privind categoriile de date statistice care urmează a fi colectate pentru monitorizarea fenomenului discriminării și evaluarea respectării principiului egalității;”

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;”

se completează cu litera i¹) cu următorul cuprins:

„i¹) înaintează acțiuni în instanțele judecătorești, în nume propriu, pentru a apăra drepturile, libertățile și interesele legitime ale unui număr nelimitat de 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, în conformitate cu prevederile legislației privind medierea și statutul mediatorului;”

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;”

se completează cu alineatele (1¹) și (1²) cu următorul cuprins:

„(1¹) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la prezentul articol, Consiliul asigură accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități și aplică, după caz, măsuri de adaptare rezonabilă.

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 **sau a documentelor de politici cu standardele** 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, **inclusiv privind categoriile de date statistice care urmează a fi colectate pentru monitorizarea fenomenului discriminării și evaluarea respectării principiului egalității;**

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

se completează cu litera i¹) cu următorul cuprins:

„i¹) înaintează acțiuni în instanțele judecătorești, în nume propriu, pentru a apăra drepturile, libertățile și interesele legitime ale unui număr nelimitat de 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;

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;

combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului.

(1²) Avizul consultativ se adoptă prin consens de către membrii Consiliului și 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. Prevederile art. 15 alin. (5) și (7) se aplică în mod corespunzător pentru informarea Consiliului și publicarea avizului consultativ.”.

1) 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, în conformitate cu prevederile legislației privind medierea și statutul mediatorului;

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.

„(1¹) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la prezentul articol, Consiliul asigură accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități și aplică, după caz, măsuri de adaptare rezonabilă.

(1²) Avizul consultativ se adoptă prin consens de către membrii Consiliului și 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. Prevederile art. 15 alin. (5) și (7) se aplică în mod corespunzător pentru informarea Consiliului și publicarea avizului consultativ.

(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.
	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, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. Informațiile se comunică în termen de 15 zile de la data înregistrării cererii, în formă scrisă, sau, dacă condițiile speciale ale persoanei o impun, într-o altă formă accesibilă. (3) Informațiile furnizate potrivit alin. (2) pot viza, în special: p) cadrul juridic aplicabil în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, relevant pentru situația persoanei care se consideră victimă a discriminării; q) atribuțiile Consiliului și alte aspecte procedurale privind examinarea plângerilor de către acesta; r) căile de atac disponibile, inclusiv, posibilitatea înaintării unei acțiuni în instanța de judecată; s) normele de confidențialitate aplicabile și protecția datelor cu caracter personal; t) posibilitățile de a beneficia de sprijin psihologic sau de altă natură, din partea altor autorități, instituții sau organizații specializate. (9) 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 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, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. Informațiile se comunică în termen de 15 zile de la data înregistrării cererii, în formă scrisă, sau, dacă condițiile speciale ale persoanei o impun, într-o altă formă accesibilă. (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.

Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu [...] (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.	12. 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 [...] (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.	13. Articolul 14 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) 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. (3) Plângerea și actele anexate la aceasta se restituie în termen rezonabil.
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.	14. Articolul 14¹ se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Consiliul informează, în termen rezonabil, persoana care a depus plângerea despre inadmisibilitatea acesteia, în caz contrar, se consideră că acesteia i s-a dat curs.”.	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.		(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 despre inadmisibilitatea acesteia, în caz contrar, se consideră că acesteia i s-a dat curs.
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, 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 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. [...] (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. [...]	15. Articolul 15: se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins: „(1¹) Consiliul examinează plângerea în prezența părților sau în funcție de circumstanțele cauzei, în procedură scrisă, cu acordul comun al tuturor membrilor Consiliului și cu asigurarea respectării principiului contradictorialității și a dreptului la apărare al părților.” la alineatul (2), litera a) va avea următorul cuprins: b) să pună la dispoziția acestuia materialele, documentele și informațiile solicitate în legătură cu exercitarea atribuțiilor legale, în cel mult 15 zile de la data solicitării, dacă în solicitare nu se prevede un alt termen; la alineatul (5) ultima propoziție va avea următorul cuprins: „Decizia are caracter obligatoriu și produce efecte juridice de la data aducerii la cunoștință.” se completează cu alineatul (5¹) cu următorul cuprins: „(5¹) Împăcarea părților în procedura de conciliere are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii, fapt consemnat în procesul-verbal al ședinței Consiliului.”	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, 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. (1¹) Consiliul examinează plângerea în prezența părților sau în funcție de circumstanțele cauzei, în procedură scrisă, cu acordul comun al tuturor membrilor Consiliului și cu asigurarea respectării principiului contradictorialității și a dreptului la apărare al părților. (2) La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația: a) să pună la dispoziția acestuia materialele, documentele și informațiile solicitate în legătură cu exercitarea atribuțiilor legale, în cel mult 15 zile de la data solicitării, dacă în solicitare nu se prevede un alt termen; 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. [...]

		(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 are caracter obligatoriu și produce efecte juridice de la data aducerii la cunoștință. (5¹) Împăcarea părților în procedura de conciliere are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii, fapt consemnat în procesul-verbal al ședinței 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.	16. Articolul 16: se completează cu literele a¹) și a²) cu următorul cuprins: „a¹) solicită opinia Consiliului asupra proiectelor de acte normative și a documentelor de politici elaborate în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; a²) colectează, în limitele competențelor funcționale, date statistice privind cazurile de discriminare, dezagregate potrivit recomandărilor Consiliului, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal.”; alineatul unic devine alineatul (1); se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins: „(2) Ministerul Justiției asigură colectarea, sistematizarea și transmiterea către Comisia Europeană, o dată la 5 ani, a informației privind implementarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a datelor referitoare la funcționarea Consiliului pentru egalitate, ținând cont de rapoartele întocmite de acesta potrivit art.12 alin. (2).”.	Articolul 16. Competența autorităților publice (1) 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; a¹) solicită opinia Consiliului asupra proiectelor de acte normative și a documentelor de politici elaborate în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; a²) colectează, în limitele competențelor funcționale, date statistice privind cazurile de discriminare, dezagregate potrivit recomandărilor Consiliului, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal. 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. (2) Ministerul Justiției asigură colectarea, sistematizarea și transmiterea către Comisia

		Europeană, o dată la 5 ani, a informației privind implementarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a datelor referitoare la funcționarea Consiliului pentru egalitate, ținând cont de rapoartele întocmite de acesta potrivit art.12 alin. (2).
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. [...]	17. 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 sau în sprijinul persoanei care se consideră victimă a discriminării, cu acordul acesteia, sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”.	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) Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului pot înainta acțiuni în instanța de judecată în numele sau în sprijinul persoanei care se consideră victimă a discriminării, cu acordul acesteia, sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități. [...]
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 pârîtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală.	18. Articolul 19 va avea următorul cuprins: „Articolul 19. Sarcina probațiunii (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unei discriminări, acestea putând fi susținute inclusiv prin înregistrări audio, video sau date statistice. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârîtului.	Articolul 19. Sarcina probațiunii (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unei discriminări, acestea putând fi susținute inclusiv prin înregistrări audio, video sau date statistice. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârîtului. (3) Prevederile alineatului (2) nu se aplică procedurilor penale.

	(3) Prevederile alineatului (2) 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.	19. 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 (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 parțial (transpune art. 3 (2), art. 5 (1), (2), art. 6 (1), (3), (4), art. 7, art. 9 (1), (2), art. 11 – art. 15, art. 16 (1), (3), art. 17 (a), (c), art. 21) 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, CELEX: 32024L1499, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024; - transpune parțial (transpune art. 3 (2), art. 5 (1), (2), art. 6 (1), (3), (4), art. 7, art. 9 (1), (2), art. 11 – art. 15, art. 16 (1), (3), art. 17 (a), (c), art. 21) Directiva	Prezenta Lege: - transpune parțial (transpune art. 3 (2), art. 5 (1), (2), art. 6 (1), (3), (4), art. 7, art. 9 (1), (2), art. 11 – art. 15, art. 16 (1), (3), art. 17 (a), (c), art. 21) 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, CELEX: 32024L1499, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024; - transpune parțial (transpune art. 3 (2), art. 5 (1), (2), art. 6 (1), (3), (4), art. 7, art. 9 (1), (2), art. 11 – art. 15, art. 16 (1), (3), art. 17 (a), (c), art. 21) 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

	(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, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024; - transpune parțial (transpune art. 10 și art. 12) 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 L180 din 19 iulie 2000, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.”	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, CELEX: 32024L1500, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024; - transpune parțial (transpune art. 10 și art. 12) 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 L180 din 19 iulie 2000, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.
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.	2. 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.
1. Consiliul pentru egalitate (denumit în continuare <i>Consiliu</i>) 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.	3. În anexă: 3.1. La punctul 1, după textul „autoritate bugetară autonomă,” se completează cu textul „cu competență pe întreg teritoriul Republicii Moldova.”.	1. Consiliul pentru egalitate (denumit în continuare <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, cu competență pe întreg teritoriul Republicii Moldova, dispune de ștampilă și de antet cu imaginea Stemei de Stat a Republicii Moldova. Sediul Consiliului este situat în municipiul Chișinău.
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.	3.2. Punctul 3¹ se abrogă;	<i>Punctul 3¹ a fost 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;	3.3. Punctul 7 se completează cu litera a¹) cu următorul cuprins: „a¹) 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;

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.		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; 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;	3.4. Punctul 14 se completează cu litera c¹⁾ cu următorul cuprins:	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.	„c¹) utilizează mijloace de comunicare adaptate nevoilor diferitelor grupuri, asigurînd caracterul accesibil și adecvat al comunicării;”.	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.
	3.5. 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.”.	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.”.

18. Consiliul exercită atribuțiile care îi sînt date în competență prin Legea cu privire la asigurarea egalității și prin prezentul regulament.	3.6. 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 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.	3.7. 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.”.	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 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.	3.8. 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	3.9. 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) - <i>abrogată.</i>	3.10. 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, în limitele atribuțiilor stabilite de cadrul normativ.”.	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) - <i>abrogată.</i> 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, în limitele atribuțiilor stabilite de cadrul normativ.
25¹. 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.	3.11. Punctul 25¹ se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins: „c¹) efectuează sondaje independente privind discriminarea;”.	25¹. 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, până la data de 15 martie. Raportul conține și informații privind activitatea Consiliului în anul precedent.	3.12. 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, până 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	3.13. 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; 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>		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>
44. Până la începerea audierilor, petiționarul sau persoana interesată care a depus plângerea poate solicita completarea acesteia cu noi date.	3.14. Punctul 44 va avea următorul cuprins: „44. Petiționarul sau persoana interesată care a depus plângerea poate solicita completarea acesteia cu date noi, după expirarea termenului prevăzut la pct. 60, doar cu acordul reclamatului.”	44. Petiționarul sau persoana interesată care a depus plângerea poate solicita completarea acesteia cu date noi, după expirarea termenului prevăzut la pct. 60, doar cu acordul reclamatului.
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. 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.	3.15. 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 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.	3.16. 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	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

	Consiliului dispune redistribuirea plângerii unui alt membru raportor, conform pct. 47.”.	redistribuirea plângerii unui alt membru raportor, conform pct. 47.
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 plângerii.	3.17. La punctul 54, cifra „10” se substituie cu cifra „7”.	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 7 zile înainte de audieri. Locul ședinței, data și ora se publică pe pagina web oficială a Consiliului. Neprezentarea părților nu împiedică examinarea plângerii.
	3.18. 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.
60. Consiliului îi pot fi prezentate, pînă la încheierea audierilor, orice mijloace de probă, inclusiv proba tratamentului diferențiat, înregistrări audio, video sau date statistice. Dacă proba se face prin înscrisuri, se anexează copii ale acestora. La solicitare pot fi invitați martori, specialiști sau experți.	3.19. Punctul 60 va avea următorul cuprins: „60. Consiliului îi pot fi prezentate, cu cel puțin 3 zile înainte de data fixată pentru audieri sau în termenul stabilit de Consiliu, în cazul procedurii scrise, orice mijloace de probă, inclusiv, înregistrări audio, video sau date statistice. Dacă proba se face prin înscrisuri, se anexează copii ale acestora. La solicitare pot fi invitați martori, specialiști sau experți.”	60. Consiliului îi pot fi prezentate, cu cel puțin 3 zile înainte de data fixată pentru audieri sau în termenul stabilit de Consiliu, în cazul procedurii scrise, orice mijloace de probă, inclusiv, înregistrări audio, video sau date statistice. Dacă proba se face prin înscrisuri, se anexează copii ale acestora. La solicitare pot fi invitați martori, specialiști sau experți.
	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 cu excepția Art. 1 pct. 16 în partea ce ține de art. 16 alin. (2), care va intra în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană. (2) După intrarea în vigoare a prezentei legi, prevederile care contravin principiului egalității de tratament din actele normative și cele administrative vor fi modificate sau, după caz, abrogate.	

	(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.	
--	--	--