



**CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII
ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII**

**СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL ON THE PREVENTION AND ELIMINATION OF DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY**

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004
bd. Ștefan cel Mare, 180, bir. 600
tel.: +373 (022) 212 - 817

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 600
тел.: +373 (022) 212 - 817

01/179 din 16.03. 2015

**Parlamentul
Republicii Moldova**

Prin prezenta, Vă remitem spre examinare Raportul privind activitatea realizată în anul 2014.

Președinte

Oxana Gumennaia



Anexă: 1 exemplar a câte 43 de pag. fiecare- Raportul privind activitatea realizată în anul 2014
Inclusiv Anexa 1 pag. 35-42 și Anexa 2 pag. 43





**CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII
ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII**

RAPORT

PRIVIND ACTIVITATEA REALIZATĂ ÎN ANUL 2014

CHIȘINĂU 2015

CONȚINUT

SUMAR EXECUTIV	3
INTRODUCERE.....	5
CAPITOLUL I. SITUAȚIA PRIVIND DISCRIMINAREA ÎN REPUBLICA MOLDOVA.....	6
CAPITOLUL II. ACTIVITATEA CONSILIULUI PRIVIND IMPLEMENTAREA LEGII NR. 121 DIN 25.05.12 CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII	8
2.1. Advocacy și Politici publice	8
2.2. Prevenirea discriminării	13
2.3. Protecția împotriva discriminării	15
2.4. Promovarea oportunităților egale	25
CAPITOLUL III. CONSOLIDAREA CAPACITĂȚII FUNCȚIONALE ALE CONSILIULUI	28
3.1. Resurse umane	28
3.2. Resurse financiare	29
3.3. Resurse materiale	30
3.4. Resurse informaționale și tehnologice	30
CAPITOLUL IV. CONCLUZII, RECOMANDĂRI ȘI PRIORITĂȚI	32
4.1. Concluzii și Recomandări	32
4.2. Prioritățile Consiliului	33
Anexa 1. Propuneri de modificare a legislației pentru eliminarea barierelor identificate de Consiliu	35
Anexa 2. Organizațiile și instituțiile cu care a colaborat Consiliul în activitatea de prevenire și eliminare a discriminării și asigurare a egalității în anul 2014	43

SUMAR EXECUTIV

Actualul raport prezintă o abordare complexă a activității desfășurate de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității¹ pe parcursul anului 2014 și reflectă rezultatele obținute din activitate și concluziile trasate în baza experienței acumulate. Merită de menționat faptul că în perioada de referință, Consiliul a lucrat la realizarea obiectivelor stabilite în Programul de dezvoltare strategică a Consiliului pentru anii 2014 - 2016 în domeniile: *advocacy* și politici publice, promovarea și prevenirea discriminării, protecția împotriva discriminării, dezvoltarea instituțională. De asemenea, Raportul reflectă și gradul de realizare a acțiunilor prevăzute de Foia de parcurs pentru implementarea Legii nr. 121 din 25.05.12 cu privire la asigurarea egalității.

Conform unui sondaj de opinie², realizat de Consiliu în colaborare cu alți actori specializați în domeniu, cele mai discriminate categorii sociale sunt persoanele sărace (31,9% din respondenți), persoanele în etate (28,8%), persoanele cu dizabilități mentale (25,7%), persoanele cu dizabilități fizice (23,9%), homosexualii (19,9%), foștii deținuți (14,2%), persoanele HIV pozitive (12,6%), persoanele cu comportament de risc (7,5%), romii (7,2%). Fiecare al treilea respondent la acest studiu consideră că fenomenul discriminării a sporit în ultimii 5 ani.

Grupurile față de care se manifestă un grad mediu de acceptare în societatea moldovenească sunt persoanele de altă rasă, persoanele de altă cetățenie și persoanele cu dizabilități mentale. Grupurile față de care populația este cea mai reticentă în a accepta integrarea lor în familie sau în cercul de prieteni sunt persoanele infectate cu HIV și minoritățile sexuale. Doar 4,0% din populație ar accepta un homosexual membru al familiei și doar 7,3% ca prieten apropiat.

Constatățile sondajului sunt alarmante și reflectă necesitatea unor eforturi conjugate pentru prevenirea și combaterea fenomenului discriminării. Pe parcursul anului 2014 Consiliul a întreprins anumite acțiuni pentru a coaliza eforturile autorităților publice, sectorului privat, ONG-urilor, mass-media și altor actori pentru promovarea diversității și asigurarea egalității.

De asemenea, au fost inițiate acțiuni complexe pentru abilitarea juridică a populației din perspectiva egalității și nediscriminării.

Astfel, în perioada anului 2014 Consiliul a examinat 10 acte normative care conțineau prevederi discriminatorii în domeniul protecției sociale, sănătății, educației, accesibilității persoanelor cu dizabilități la bunuri și servicii. De asemenea, au fost elaborate și remise autorităților publice 11 avize la proiectele actelor legislative și normative cu formularea recomandărilor de rigoare în vederea aducerii acestora în concordanță cu standardele nediscriminare.

În scopul prevenirii discriminării, membrii Consiliului și funcționarii din aparatul administrativ al acestuia au realizat mai multe acțiuni de informare și sensibilizare a societății privind necesitatea eliminării fenomenului discriminării. De asemenea, au fost desfășurate 27 activități de instruire în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. În perioada de referință Consiliul a emis în adresa autorităților publice și reprezentanților sectorului privat mai multe recomandări privind prevenirea discriminării și a elaborat 33 rapoarte despre rezultatul monitorizării gradului de implementare a acestora.

¹În continuare – Consiliu.

²<http://egalitate.md/index.php?pag=news&id=837&rid=645&l=ro>.

În activitatea sa Consiliul a colaborat cu autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale și mass-media. În rezultat, au fost edificate trei parteneriate de colaborare a Consiliului cu Coaliția Nediscriminare, Biblioteca Publică de Drept și Centrul de Resurse Juridice din Moldova. În scopul asigurării transparenței și vizibilității sporite a Consiliului a fost elaborată pagina web www.egalitate.md care reflectă activitatea și evenimentele Consiliului. În perioada de referință Consiliul a organizat 5 conferințe de presă, a avut 6 apariții TV/audio și 46 apariții on-line.

Pe parcursul anului 2014 Consiliul a recepționat 151 plângeri, dintre care 61 plângeri au fost declarate inadmisibile, 7 plângeri au fost retrase de petiționari, 6 plângeri au fost remise după competență altor autorități, pe 4 petiții s-a solicitat emiterea unui aviz consultativ și doar o plângere a fost soluționată pe cale amiabilă. Prin note de autosesizare au fost inițiate 12 cauze. În perioada de referință au fost emise 65 de decizii, care vizează 89 plângeri. Analiza deciziilor emise de Consiliu denotă faptul că majoritatea plîngerilor parvenite în perioada de referință vizează discriminarea în accesul la bunuri și servicii (40%). Celelalte decizii constată discriminarea în câmpul muncii, discriminarea în accesul la justiție, învățămînt. Criteriile de discriminare identificate prin deciziile Consiliului includ: dizabilitate, limbă, sex, gen, opinie, orientare sexuală, vîrstă, statut matrimonial, statut profesional, avere, apartenență etnică.

Consiliul a identificat o serie de imperfecțiuni ale legislației care vizează activitatea Consiliului și care necesită a fi înlăturate pentru buna funcționare a acestuia. Una dintre modificările propuse a vizat o lacună legislativă în partea ce ține de executarea deciziilor Consiliului. Această lacună a fost înlăturată în scurt timp, fiind completat articolul 423⁵ din Codul Contravențional. Prin modificarea aprobată a fost prevăzută expres competența Consiliului în calitate de agent constatatator pentru a constata contravențiile privind împiedicarea activității Consiliului și neexecutării deciziilor acestuia.

Toate impedimentele privind funcționalitatea eficientă a Consiliului identificate au făcut obiectul unui studiu axat pe analiza cadrului legislativ aferent din perspectiva aplicabilității în practică. În cadrul instituției a fost creat un grup de lucru cu scopul de a identifica carențele legislației și de a înainta propuneri respective³.

Consiliul a întreprins măsuri complexe pentru a consolida capacitatea instituțională a aparatului administrativ. Au fost create condiții de lucru pentru membrii Consiliului și funcționarii din cadrul aparatului administrativ prin procurarea de echipament și birotică necesară. La sfîrșitul anului 2014 19 din 20 unități atribuite prin lege au fost completate. Au fost elaborate și aprobate unele instrucțiuni interne menite de a facilita și uniformiza lucrul cu plîngerile înregistrate, a fost elaborat Ghidul de reprezentare a Consiliului în instanță. Au fost realizate unele activități de dezvoltare profesională atît a membrilor Consiliului, cît și a funcționarilor publici din aparatul administrativ.

³Anexa 1 la prezentul Raport.

INTRODUCERE

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității⁴ a fost creat în baza art. 10 al Legii nr. 121 din 25.05.12 cu privire la asigurarea egalității⁵ și funcționează în baza acestei legi și a Regulamentului de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității⁶.

Consiliul este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării.

Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice.

Consiliul este constituit din 5 membri, care nu au apartenență politică, sînt numiți de Parlament pe o perioadă de 5 ani. Președintele Consiliului este ales cu majoritatea voturilor din numărul total al membrilor acestuia.

În activitatea sa Consiliul este asistat de un aparat administrativ constituit din 20 persoane.

Consiliul și-a început activitatea sa de bază în ultimele 3 luni ale anului 2013.

Prezentul raport este elaborat în baza articolului 12(2) al Legii 121/2012, conform căruia Consiliul urmează să prezinte, anual, Parlamentului Republicii Moldova Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării.

În linii generale, activitatea Consiliului poate fi apreciată ca fiind una progresivă în comparație cu anul precedent. Acest fenomen se datorează acțiunilor destinate promovării instituției la nivel național prin intermediul diverselor mijloace. Creșterea vizibilității Consiliului a fost posibilă grație programului de informare derulat de către membrii Consiliului în toate raioanele țării. La nivel statistic, se atestă un număr mare de plîngeri. Totodată, se observă un nivel scăzut de percepție din partea populației a esenței discriminării și a elementelor constitutive ale acesteia, necesare pentru instituirea prezumpției discriminării. În acest sens, există necesitatea de a spori esențial programul de abilitare juridică a populației.

În perioada de referință, activitatea Consiliului, a fost orientată în egală măsură atît spre asigurarea implementării eficiente a prevederilor Legii 121/2012 privind asigurarea egalității, cît și spre realizarea obiectivelor stabilite de documentele strategice elaborate în acest sens. O atenție sporită a fost acordată implementării adecvate a Foi de parcurs, aprobată de către Consiliu la 26 martie 2014. Pentru implementarea celor 5 obiective specifice prevăzute în Foaia de parcurs pentru implementarea Legii privind asigurarea egalității pentru perioada 2014-2016 au fost planificate 68 de măsuri. În 2014 s-au realizat 49 de măsuri (impedimente legislative, insuficiență de personal, proces anevoios de stabilire a relațiilor de conlucrare cu partenerii care urmează să fie implicați în implementarea Legii 121/2012), celelalte măsuri urmează să fie realizate în 2015-2016.

Raportul privind activitatea realizată în anul 2014 a fost aprobat la ședința membrilor Consiliului, proces-verbal nr. 4 din 12 martie 2015.

⁴În continuare – Consiliu.

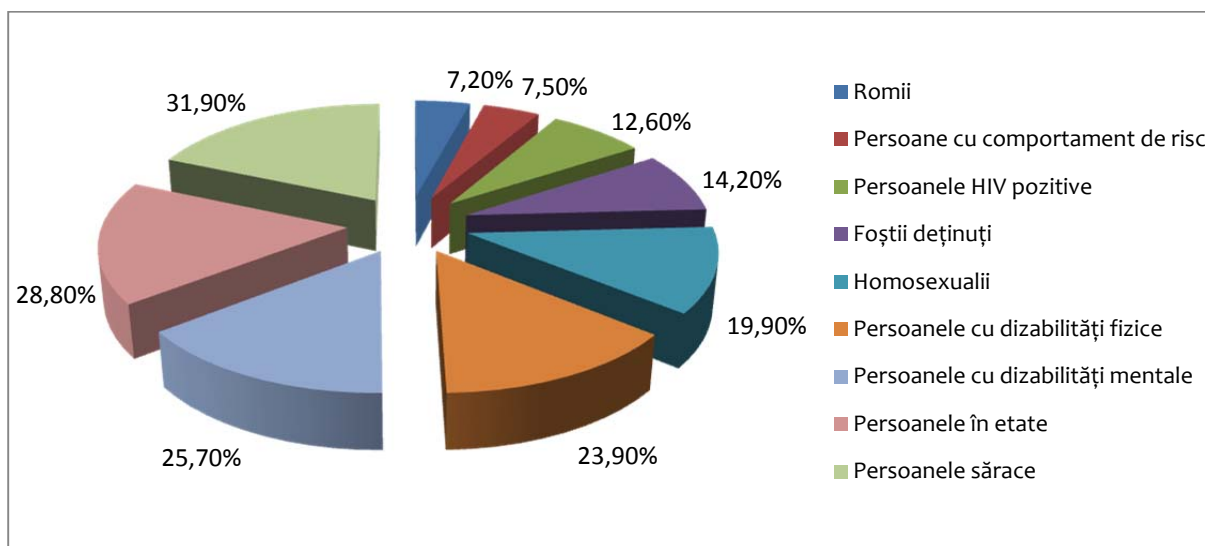
⁵În continuare – Legea 121/2012.

⁶În continuare – Legea 298/2012.

CAPITOLUL I. SITUAȚIA PRIVIND DISCRIMINAREA ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Fenomenul discriminării în Republica Moldova a făcut obiectul unui sondaj de opinie⁷, realizat în 2014 de către Consiliu, în parteneriat cu Institutul de Politici Publice (Chișinău), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (București), Institutul de Politici Publice (București).

Diagrama nr. 1. Cele mai discriminate categorii sociale evidențiate din sondaj



Conform sondajului, cel mai sporit grad de discriminare se constată în domeniul accesului la serviciile medico-sanitare, pe locul al doilea se situează domeniul de muncă.

De asemenea, sondajul a vizat testarea disponibilității populației de a accepta grupurile minoritare (definite după dizabilități fizice/mentale, etnie, orientare sexuală, infecție HIV, religie) în cercurile apropiate (familie, prieteni) și cele mai distanțate social (vecinătate).

Grupurile față de care populația manifestă disponibilitatea cea mai mare de acceptare sunt persoanele cu dizabilități fizice. Astfel, 62% din respondenți ar accepta persoanele cu dizabilități fizice ca membri ai familiei și 80,2% ca prieteni.

Grupurile față de care se manifestă deschidere medie sunt persoanele de altă rasă, persoanele de altă cetățenie și persoanele cu dizabilități mentale. Astfel, 30,3% din respondenți ar accepta persoanele cu dizabilități mentale ca membri ai familiei și 43,6% ca prieteni.

Grupurile față de care populația este cea mai reticentă în a accepta integrarea lor în familie sau în cercul de prieteni sunt persoanele infectate cu HIV și homosexualii. Doar 4,0% din populație ar accepta un homosexual membru al familiei și doar 7,3% ca prieten apropiat.

De menționat, că fiecare al treilea respondent la acest sondaj consideră că *fenomenul discriminării a sporit în ultimii 5 ani*.

Datele obținute în sondajul de opinii sunt susținute și de alte analize efectuate de Consiliu.

Astfel, pe parcursul anului 2014 Consiliul a solicitat informația privind modul de implementare de către autoritățile publice a prevederilor legislației în domeniu. În rezultatul acestei activități s-a

⁷<http://egalitate.md/index.php?pag=news&id=837&rid=645&l=ro>.

constatat că 35,7% din autoritățile publice care au prezentat informațiile respective, nu au adoptat în actele sale interne norme juridice privind interzicerea discriminării.

De asemenea, Consiliul constată că 60% din autoritățile administrației publice monitorizate nu sînt adaptate necesităților persoanelor cu dizabilități, deși cadrul normativ al Republicii Moldova referitor la accesibilitatea clădirilor și construcțiilor este suficient de cuprinzător. O situație similară se observă și în privința accesibilității sediilor instanțelor judecătorești, 60% din care nu dispun de rampe de acces pentru persoanele cu dizabilități locomotorii.

O altă problemă gravă rezidă în accesul la justiție a persoanelor cu deficiențe senzoriale. Nici o instanță judecătorească nu dispune în cadrul statului de personal de interpret mimico-gestual. Instanțele susțin că, la necesitate, contractează un interpret mimico-gestual, care activează în cadrul Asociației Surzilor din Republica Moldova.

De menționat, că referitor la coraportul femei-bărbați, încadrați în funcții de conducere din autoritățile publice care au prezentat informația respectivă, se observă o proporționalitate acceptabilă, ceea ce nu poate fi constatat și în sfera privată, în care situația rămîne a fi îngrijorătoare, atestîndu-se o pondere mult mai scăzută a femeilor în funcții de conducere.

CAPITOLUL II. ACTIVITATEA CONSILIULUI PRIVIND IMPLEMENTAREA LEGII NR. 121 DIN 25.05.12 CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII

Pe parcursul anului 2014 membrii Consiliului s-au întrunit în 150 de ședințe, inclusiv în 67 ședințe de audieri și 83 ședințe de deliberări. Consiliul a întreprins eforturi în următoarele domenii strategice: *advocacy* și politici publice, prevenirea discriminării, combaterea discriminării, dezvoltarea instituțională. Progresele înregistrate pe fiecare domeniu sunt descrise mai jos.

2.1. Advocacy și Politici publice

În perioada de referință Consiliul a examinat 10 acte legislative și normative din perspectiva nediscriminării în domeniile: protecție socială, sănătate, educație, accesibilitate a informației și serviciilor pentru persoanele cu dizabilități. Constatările și recomandările corespunzătoare sînt prezentate în secțiunile de mai jos.

De asemenea, au fost elaborate 11 avize la proiectele actelor legislative și normative cu formularea recomandărilor de rigoare în vederea aducerii acestora în concordanță cu standardele nediscriminare.

Este de menționat că în perioada de referință a fost elaborată Metodologia (act normativ intern) de examinare a proiectelor de acte legislative, normative și a documentelor de politici, precum și a actelor legislative, normative și a documentelor de politici în vigoare din perspectiva egalității și nediscriminării.

2.1.1. Legea privind sănătatea mentală nr. 1402 din 16.12.1997

Examinînd prevederile Legii privind sănătatea mentală nr. 1402 din 16.12.1997, Consiliul a constatat că art.4 alin.(2), art.11 alin.(3), art.22 alin.(1), art.27 alin. (4), tratează diferențiat și mai puțin favorabil persoanele cu deficiențe mentale deoarece neglijează voința acestora, capacitatea de a lua o decizie independentă, precum și acordul sau dezacordul față de măsura care le este aplicată, persoana fiind exclusă de la participarea la procesul prin care este internată într-o instituție de psihiatrie.

Motivul pentru care persoana suferindă de tulburări psihice este supusă excluderilor și limitărilor grave în drepturile și libertățile sale fundamentale este însăși prezența dizabilității. Dizabilitatea este recunoscută drept criteriu protejat de discriminare prin două acte normative, art. 1 alin.(1) din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității și art. 1, 2 din Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

Aceste prevederi urmează să fie ajustate la standardele stabilite de Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități, în sensul excluderii mecanismului de luare a deciziilor prin substituție și instituirea unui nou mecanism de luare a deciziilor prin suport.

Consiliul a recomandat modificarea legislației relevante în scopul excluderii tutelei plenare și modificarea Legii nr. 1402 privind sănătatea mentală în vederea instituirii dreptului persoanelor cu dizabilități mentale de a lua decizii prin suport și a mecanismul de realizare al acestuia.

2.1.2. Ordinul Ministerului Sănătății nr. 647 din 21.09.2010 cu privire la efectuarea întreruperii voluntare a cursului sarcinii în condiții de siguranță

Considerînd prevederile Ordinul nr. 647 din 21.09.2010 cu privire la efectuarea întreruperii voluntare a cursului sarcinii în condiții de siguranță, Consiliul constată că calificarea unor maladii drept indicații medicale pentru întreruperea cursului sarcinii creează o impresie greșită precum că în asemenea situații întreruperea cursului sarcinii ar fi măsura sau soluția cea mai indicată. În particular, în lista indicațiilor medicale se conține o serie de afecțiuni calificate ca dizabilități. În acest mod, prevederile Regulamentului privind efectuarea întreruperii voluntare a cursului sarcinii în condiții de siguranță aprobate prin ordinul nominalizat fundamentează și promovează o abordare stigmatizantă vis-a-vis de persoanele cu dizabilități, care nu poate fi acceptată în contextul actual.

Prevederile Regulamentului nominalizat tratează femeia cu dizabilități drept inaptă de a fi părinte, doar pentru că are o dizabilitate și ar putea să o transmită copilului. Presupunerea medicilor că femeia cu dizabilități poate să nască un copil bolnav, suplimentată prin indicațiile medicale, limitează considerabil dreptul femeii de a decide independent în privința întreruperii sarcinii. Din moment ce Regulamentul prevede că întreruperea sarcinii se efectuează în baza alegerii, avînd în vedere *dreptul femeii la sănătatea reproducerii și dreptul femeii la maternitate*, trebuie să fie clar explicat, oricărei femei însărcinate, că indiferent de prezența unei tulburări, maladii sau dizabilități, întreruperea sarcinii este un drept, o opțiune și, în nici un caz, o obligație.

Dreptul la reproducere este o componentă indisolubilă a dreptului la sănătate protejat de art. 12 al Pactului Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale. Cel mai înalt nivel de sănătate posibil nu poate fi atins decît dacă dreptul la sănătate reproductivă va fi recunoscut și promovat pe deplin pentru toți. Statul trebuie să ofere tuturor persoanelor posibilitatea de a exercita acest drept fără nici un fel de discriminare.

În acest context, Consiliul a recomandat Ministerului Sănătății de a exclude politicile și prevederile actelor normative care sunt susceptibile de a încălca sănătatea sexuală și reproductivă a unor categorii de persoane care sunt supuse, nejustificat, anumitor limitări, restricții sau excluderi în exercitarea drepturilor.

2.1.3. Hotărîrea Guvernului nr. 295 din 14.05.2012 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de aplicare a spitalizării temporare coercitive în instituțiile medicale specializate antituberculoase a persoanelor bolnave de tuberculoză în formă contagioasă, care refuză tratamentul

Consiliul a examinat prevederile Hotărîrii Guvernului nr. 295 din 14.05.2012 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de aplicare a spitalizării temporare coercitive în instituțiile medicale specializate antituberculoase a persoanelor bolnave de tuberculoză în formă contagioasă, care refuză tratamentul în temeiul lit. a) și b) art. 12 din Legea 121 privind asigurarea egalității.

Consiliul a constatat că textul Regulamentului nu conține referiri care să garanteze grupului de persoane în cauză drepturile fundamentale prevăzute de Constituție, independent de statutul lor temporar căpătat datorită stării de sănătate, precum și să asigure respectarea standardelor internaționale și naționale de nediscriminare printre persoanele infectate cu tuberculoză care sunt supuse spitalizării coercitive. În același timp, s-a observat că persoanele supuse spitalizării coercitive, reprezentînd un grup vulnerabil datorită restrîngerii anumitor drepturi pe criterii de sănătate (ex: dreptul la liberă circulație), nu sunt protejate prin nici o normă concretă de eventuale abuzuri din

partea personalului medical sau a altor persoane implicate, care le-ar putea limita și alte drepturi neprevăzute nemijlocit de lege, doar din considerentul situației în care se află la moment.

Consiliul a recomandat Ministerului Sănătății să propună modificări la Regulamentul privind modul de aplicare a spitalizării temporare coercitive în instituțiile medicale specializate antituberculoase a persoanelor bolnave de tuberculoză în formă contagioasă, care refuză tratamentul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 295 din 14.05.2012 privind modificarea și completarea p. 26 din Regulament.

2.1.4. Legea cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală nr. 1593 din 26.12.2002

Consiliul a examinat legislația Republicii Moldova care reglementează raporturile de asigurare obligatorie în medicină, și anume prevederile: (1) Legii nr. 1593 din 26.12.2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală; (2) Legii nr. 30 din 23.12.2013 cu privire la fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală pe anul 2014; (3) Legii nr.1585 din 27.02.1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală.

În rezultat, Consiliul a constatat că unele prevederi ale acestor acte au caracter discriminatoriu față de persoanele care desfășoară activitatea de avocat. O primă constatare vizează discriminarea pe statut profesional și avere la determinarea costului polițelor de asigurare obligatorie de asistență medicală, fără reducere, pentru avocați, aceștia fiind egalați cu notarii și executorii judecătorești. O altă constatare vizează discriminarea pe criteriu de statut profesional, sex, maternitate a femeilor avocate, obligate să prezinte dovada suspendării licenței de avocat pentru a beneficia de polița de asigurare medicală obligatorie gratuită pe perioada maternității, nașterii și lăuziei, fiind egale cu femeile însărcinate neangajate în câmpul muncii. Consiliul a constatat că situația avocatei însărcinate nu este egală cu situația femeii însărcinate neangajate, ultima neavînd contribuții la fondul asigurărilor obligatorii de asistență medicală. Astfel, ele sunt în situații diferite și trebuie să fie tratate în mod diferit.

De asemenea Consiliul observă aceeași atitudine discriminatorie și nejustificată vizavi de femeile avocate și în ceea ce privește dreptul acestora de a beneficia de polița de asigurare medicală gratuită pe timpul îngrijirii copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în comparație cu femeile angajate în câmpul muncii al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani.

Consiliul a recomandat Ministerului Sănătății și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină revizuirea politicilor și actelor normative în domeniul asigurării obligatorii în medicină pentru a exclude situațiile discriminatorii constatate.

2.1.5. Legea nr. 289 din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitatea temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale

Consiliul a examinat prevederile Legii nr.289 din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. Analizînd terminologia utilizată pentru descrierea situației reglementate în prevederile art.6 alin.(7), Consiliul a observat că în textul articolului nominalizat se operează cu noțiunea de "soț" și "soție care se află la întreținerea soțului". Consiliul a constatat că folosirea acestor termeni, exclude automat posibilitatea persoanelor care nu se află în căsătorie și nu sunt soți, de a beneficia de efectele prevederilor nominalizate.

De asemenea, Consiliul a constatat că faptele expuse mai sus reprezintă discriminare pe criteriu de statut matrimonial față de femeile necăsătorite în comparație cu femeile care și-au oficializat relația și dețin un certificat de căsătorie.

Pentru încetarea practicii discriminatorii care rezultă din prevederile art.6 alin.(7) al Legii nr. 289 din 22.07.2004, în scopul excluderii în continuare a încălcării principiului egalității, Consiliul a recomandat Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei înlocuirea în textul legii a termenilor "soț" și "soție" cu noțiunea de "mamă" și "tată" – definite legal. Modificarea propusă va asigura șanse egale atât femeilor căsătorite cât și celor necăsătorite de a beneficia de achitarea indemnizației de maternitate din venitul tatălui copilului care a generat survenirea riscului pentru care i se acordă indemnizația.

2.1.6. Legea nr. 156-XIV din 14.10.1999 privind pensiile de asigurări sociale de stat

Examinînd Legea nr. 156-XIV din 14.10.1999 privind pensiile de asigurări sociale de stat, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a evidențiat două aspecte care ridică întrebări ce țin de corespunderea anumitor norme cu standardele nediscriminare și prevederile Legii 121/2012: (i) Limita de vîrstă diferită pentru pensionarea bărbaților și femeilor, prevăzută la art.41 alin.(1)-(3), art.44 alin.(2) și art.56 alin. (1) lit.a), b), c) din Legea nr. 156-XIV din 14.10.1999; (ii) Aplicarea diferitor formule de calculare a pensiilor pentru limita de vîrstă prevăzute în art. 16 și art.53 a Legii nr. 156-XIV din 14.10.1999.

În rezultatul examinării în ansamblu a prevederilor art. 16 și art.53 a Legii nr. 156-XIV din 14.10.1999 privind pensiile de asigurări sociale de stat, Consiliul a statuat că prevederile acestora ce țin de stabilirea formulelor de calcul a pensiilor așa cum sunt elucidate în anexa nr. 2 și, respectiv, în anexa nr.4 nu contravin Legii nr. 121/2012.

Consiliul a constatat că fiind discriminatorii prevederile art.41 alin.(1)-(3), art.44 alin.(2) și art.56 alin. (1) lit. a), b), c) din Legea nr. 156-XIV din 14.10.1999 privind pensiile de asigurări sociale de stat și contravin principiului egalității pe criteriu de sex în exercitarea dreptului la muncă fiind stabilită limita de vîrstă diferită pentru pensionarea bărbaților în comparație cu femeile.

În vederea remedierii situației discriminatorii existente, Consiliul a propus modificarea normelor citate mai sus, în sensul admiterii pensionării femeii la o vîrstă diferită de bărbat exclusiv la voința femeii. În celelalte cazuri, în scopul asigurării egalității și nediscriminării, vîrsta de pensionare pentru femei și pentru bărbați trebuie să fie egală.

2.1.7. Legea nr. 355-XV din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar

Analizînd prevederile Legii nr. 355-XV din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar referitor la statutul personalului de deservire tehnică, Consiliul a constatat că ele nu poartă un caracter discriminatoriu, statul avînd dreptul să diferențieze salariile și sporurile la salarii în dependență de categoriile de personal.

2.1.8. Proiectul Codului Educației

Consiliul a examinat proiectul Codului educației al Republicii Moldova. Reieșind din art.9 alin.(3) al proiectului propus, finanțarea de bază a învățămîntului general se face după principiul "banul urmează elevul", conform căruia resursele alocate pentru un elev sau un copil se transferă la

instituția de învățământ în care acesta învață. Consiliul observă că această abordare nu ia în considerare particularitățile instituțiilor de învățământ preuniversitar destinate vorbitorilor limbilor minoritare aflate în circulație pe teritoriul RM (limba rusă, ucraineană, găgăuză, bulgară).

Aceasta se datorează faptului că în instituțiile respective, programul de studiu include mai multe discipline speciale (limba maternă, cultura și istoria grupului etnic), implicit, mai multe ore de predare. Astfel, prevederea aparent neutră stipulată la art.9 alin(3) din „Codul Educației”, tratează egal toate instituțiile de învățământ preuniversitar, fără a ține cont de situația specifică a instituțiilor de învățământ preuniversitar destinate vorbitorilor limbilor minoritare. Ținând cont de numărul orelor de învățământ prevăzute în „Planul - cadru pentru învățământul primar, gimnazial și liceal în anul de studii 2014-2015”, conchidem că principiul statuat în art.9 alin.(3) “banul urmează elevul”, nu ia în calcul volumul de muncă prestat de profesorii instituțiilor de învățământ preuniversitar destinat vorbitorilor limbilor minoritare, care, la rândul său, necesită o finanțare suplimentară. Situația creată discriminează indirect pe criteriu de limbă grupurile minorităților naționale.

Consiliul a propus Comisiilor parlamentare de profil introducerea amendamentelor la art.9 alin.(3) din proiectul nominalizat, deoarece acesta, în coroborare cu "Planul - cadrul pentru învățământul primar, gimnazial și liceal în anul de studii 2014-2015", contravine principiului egalității, prin instituirea prezumției discriminării indirecte față de vorbitorii limbilor minoritare.

2.1.9. Metodologia de organizare și desfășurare a examenelor de bacalaureat, anul școlar 2013-2014 nr. 285 din 28.02.2014, adoptată prin Ordinul Ministerului Educației nr. 64 din 7 februarie 2014

Examinînd Metodologia de organizare și desfășurare a examenelor de bacalaureat, anul școlar 2013-2014, adoptată prin ordinul Ministerului Educației nr. 64 din 7 februarie 2014 (Metodologia), Consiliul a constatat că Metodologia utilizează sintagme nereușite și interpretabile, precum: “în situații excepționale”, “candidații imobilizați”, “locul imobilizării”. Aceste expresii, formulate într-o manieră umilitoare și stigmatizantă vizavi de persoanele cu dizabilități, nu fac decît să promoveze abordarea medicală a dizabilității, care în prezent, este una depășită.

Consiliul a considerat că Metodologia trebuie să facă uz de un limbaj potrivit conceptului incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități. Noțiunile și expresiile cu care se operează trebuie să evite stigmatizarea persoanelor cu dizabilități și abordarea acestora prin prisma modelului medical. Dizabilitatea nu este o “situație excepțională” și nici o boală sau afecțiune a persoanei. Dizabilitatea este o caracteristică individuală a candidatului la bacalaureat care, în lipsa unei adaptări adecvate la mediul înconjurător, rămîne a fi o barieră. Adaptarea este o necesitate care vine să creeze condiții pentru exercitarea efectivă a drepturilor fundamentale de către persoanele cu dizabilități. Astfel, prevederile din Metodologie trebuie să explice pe înțelesul tuturor actorilor vizați acțiunile ce urmează a fi întreprinse pentru realizarea practică a acomodarilor rezonabile, necesare în vederea susținerii examenelor de bacalaureat de către candidați – persoane cu dizabilități.

Consiliul a recomandat Ministerului Educației adaptarea Metodologiei de organizare și desfășurare a examenelor de bacalaureat, pe următorii ani, începînd cu anul școlar 2014-2015, pentru realizarea practică a acomodării rezonabile fiecărui candidat la bacalaureat.

2.1.10. Proiectul Codului Urbanismului și Construcțiilor

Analizînd prevederile proiectului Codului Urbanismului și Construcțiilor, Consiliul a atenționat Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor că acest act legislativ trebuie să reglementeze clar și uniform atît atribuțiile concrete ale fiecărei autorități responsabile de edificarea unei construcții la fiecare etapă: concepția, proiectarea, autorizarea, execuția, exploatarea, controlul de stat, cît și răspunderea factorilor/autorităților implicate, pentru neajunsurile/neregulile depistate în construcții, în special, cele ce țin de neadaptarea corespunzătoare a clădirilor pentru persoanele cu dizabilități.

Consiliul a recomandat instituirea unui mecanism de supraveghere și control riguros (pînă la retragerea certificatului de atestare tehnico-profesională a specialiștilor în construcții) pentru a opri practica defectuoasă de avizare a documentelor autorilor de proiect în scopul obținerii autorizației de construcție, ignorînd Normativele în construcții privind cerințele generale de securitate pentru obiectele de construcții la folosirea și accesibilitatea lor pentru persoanele cu dizabilități (NCM C.01.06-2014) și Codului Practic în construcții privind proiectarea clădirilor și construcțiilor cu considerarea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități (CP C.01.02-2014).

2.2. Prevenirea discriminării

În anul 2014 membrii Consiliului și funcționarii din aparatul administrativ au realizat diverse acțiuni orientate asupra prevenirii discriminării. O atenție deosebită a fost acordată instruirii în domeniul prevenirii și combaterii discriminării a reprezentanților autorităților publice, organelor de drept, sectorului privat și ale societății civile. În acest sens, membrii Consiliului și funcționarii aparatul administrativ au fost implicați în acțiuni de instruire, colaborînd pro-activ cu actorii vizați din domeniu.

În perioada de referință au fost realizate 27 activități de instruire (diferite forme), organizate pentru judecători, procurori, personalul din autoritățile publice locale, reprezentanți ai societății civile și mass-media din centrele raionale. Activitățile de instruire au fost organizate în parteneriat cu Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR); Institutul Național al Justiției; Asociația pentru Politică Externă; Asociația Promo-LEX; Equal Rights Trust; Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) și alți actori. O listă ilustrativă a activităților de instruire este indicată mai jos:

Nr. d/o	Denumirea activității	Perioada	Responsabil
1.	Seminar "Drepturile Economice, Sociale și Culturale", organizat de OHCHR	21.03.2014 13.11.2014	Andrei Brighidin
2.	Seminar "Standarde naționale și internaționale în domeniul anti-discriminării", organizat de INJ în colaborare cu OHCHR și Consiliu pentru 50 judecători și procurori	10 – 11.04.2014 18 – 19.09.2014 20 – 21.11.2014	Andrei Brighidin Doina Ioana Străisteanu Olga Bulmaga
3.	Seminar "Discriminarea rasială",	22.05.2014	Andrei Brighidin

Nr. d/o	Denumirea activității	Perioada	Responsabil
	organizat de INJ în colaborare cu OHCHR și Consiliu pentru 60 judecători și procurori	24.10.2014	Doina Ioana Străisteanu
4.	Sesiuni de informare/instruire în domeniul prevenirii și eliminării discriminării pentru reprezentanții autorităților publice locale, reprezentanții societății civile și mass-media din centrele raionale, organizate de Asociația pentru Politică Externă și Consiliu cu suportul Ambasadei Finlandei în RM	23.09.2014, Edineț 24.09.2014, Cahul 02.10.2014, Ocnița 09.10.2014, Briceni 23.10.2014, Dondușeni 06.11.2014, Drochia 23.11.2014, Rîșcani 27.11.2014, Soroca	Membrii Consiliului
5.	Sesiuni de informare/instruire "Abordarea aspectelor discriminării în sănătate și combaterea acestora" pentru organizațiile societății civile	06.08.2014 11.08.2014 13.08.2014 15.08.2014 20.08.2014 22.08.2014	Olga Bulmaga Dmitrii Russu Alina Calugher Elena Bumbu
6.	Seminar "Prevenirea și combaterea torturii și altor rele tratamente în mediul penitenciar" pentru personalul din cadrul Departamentului instituțiilor penitenciare: aparatul central și angajații penitenciarelor	09 – 11.10.2014 15 – 17.10.2014 30.10 – 01.11.2014 12 – 14.11.2014 26 – 28.11.2014	Oxana Gumennaia
7.	Seminar "Educația incluzivă. Monitorizarea respectării dreptului la educație a tuturor copiilor" pentru organizațiile societății civile preocupate de apărarea drepturilor copiilor cu dizabilități	27 – 30.10.2014	Oxana Gumennaia Lucia Gavriliță

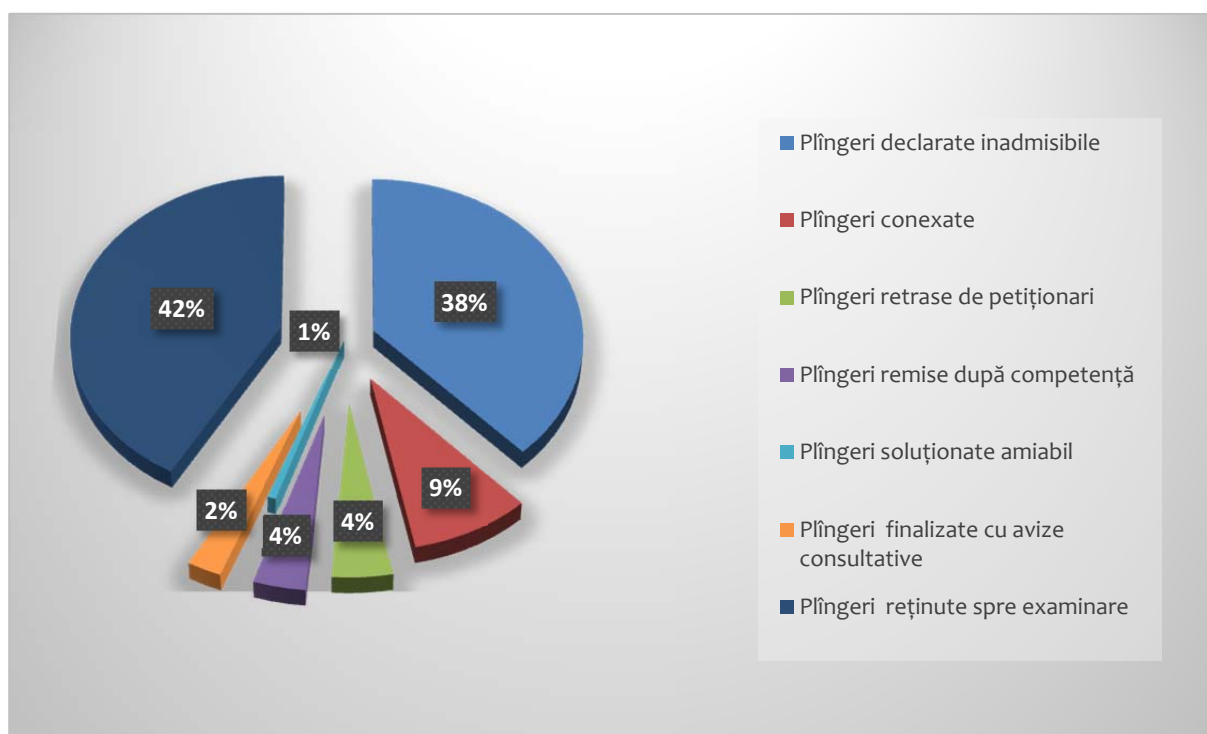
2.3. Protecția împotriva discriminării

Pe parcursul anului 2014 Consiliul a recepționat spre examinare **151** plângeri. De asemenea, au fost înregistrate **12** Note de autosesizare. Astfel, în perioada de referință Consiliul a avut în procedură **172** de dosare, inclusiv **9** plângeri transferate din anul 2013.

Din numărul total de plângeri examinate, **65** au finalizat cu decizii, **61** au fost declarate inadmisibile, **7** plângeri au fost retrase de petiționari, **6** plângeri au fost remise după competență altor autorități, în **4** petiții s-a solicitat emiterea unui Aviz Consultativ și doar o plângere a fost soluționată pe cale amiabilă. De asemenea, pentru a eficientiza activitatea Consiliului și pentru a evita dublarea soluțiilor pe cauze, plîngerile care au avut același obiect și același reclamat au fost conexe. În acest sens, notăm că din numărul total de plângeri, **14** au fost conexe, regăsindu-se în deciziile emise.

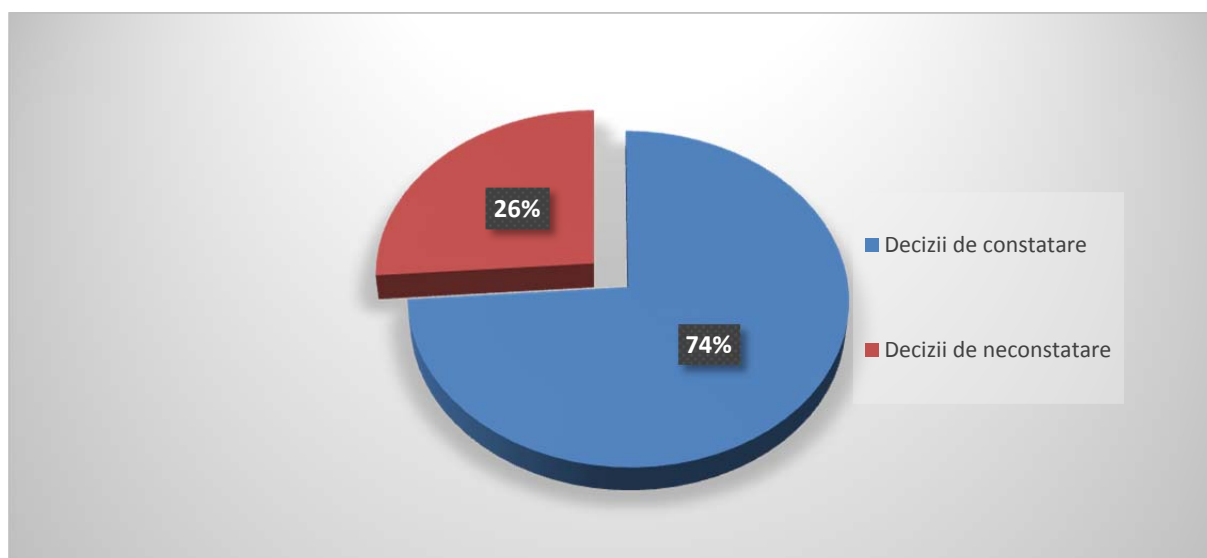
Acest coraport dintre plîngerile declarate inadmisibile și cele reținute în procedură spre examinare, denotă un nivel scăzut de percepție din partea populației a esenței discriminării și a instituirii prezumției acesteia.

Diagrama nr. 2. Situația generală privind lucrul cu plîngerile



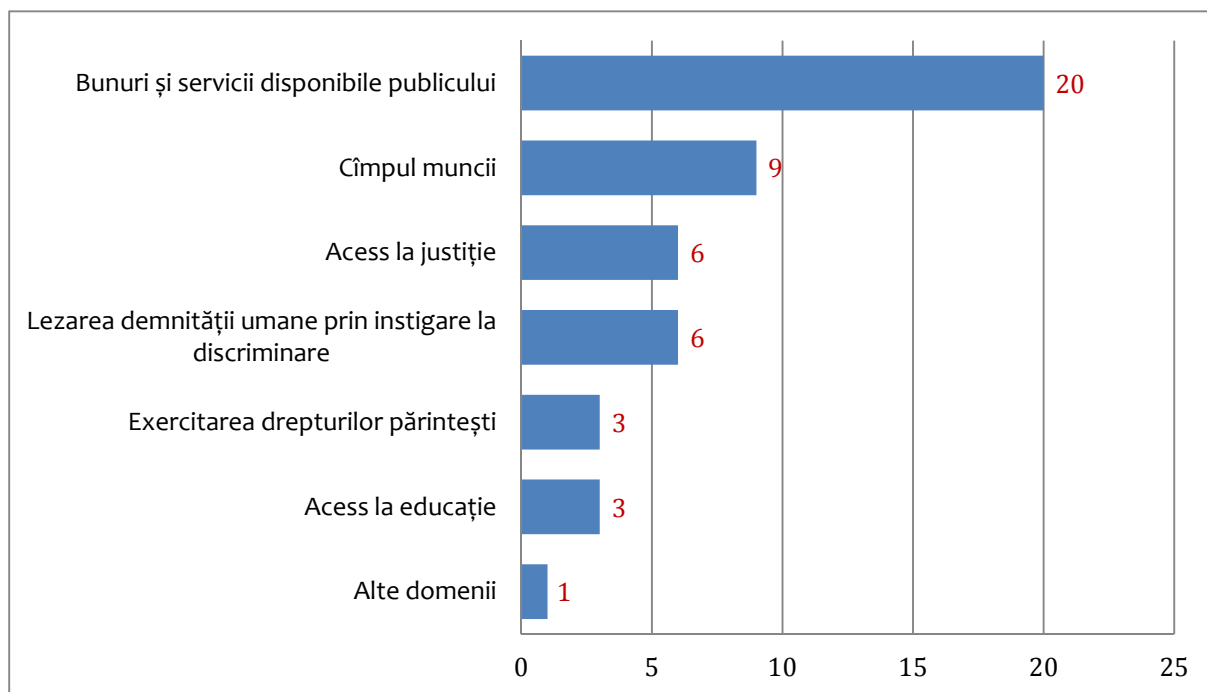
La compartimentul decizii, relatăm că din numărul total de **65** decizii emise, faptul discriminării a fost constatat în **48** de decizii, ceea ce reprezintă **74%** din totalul deciziilor adoptate în 2014.

Diagrama nr. 3. Coraportul dintre numărul deciziilor de constatare și neconstatare a faptului discriminării



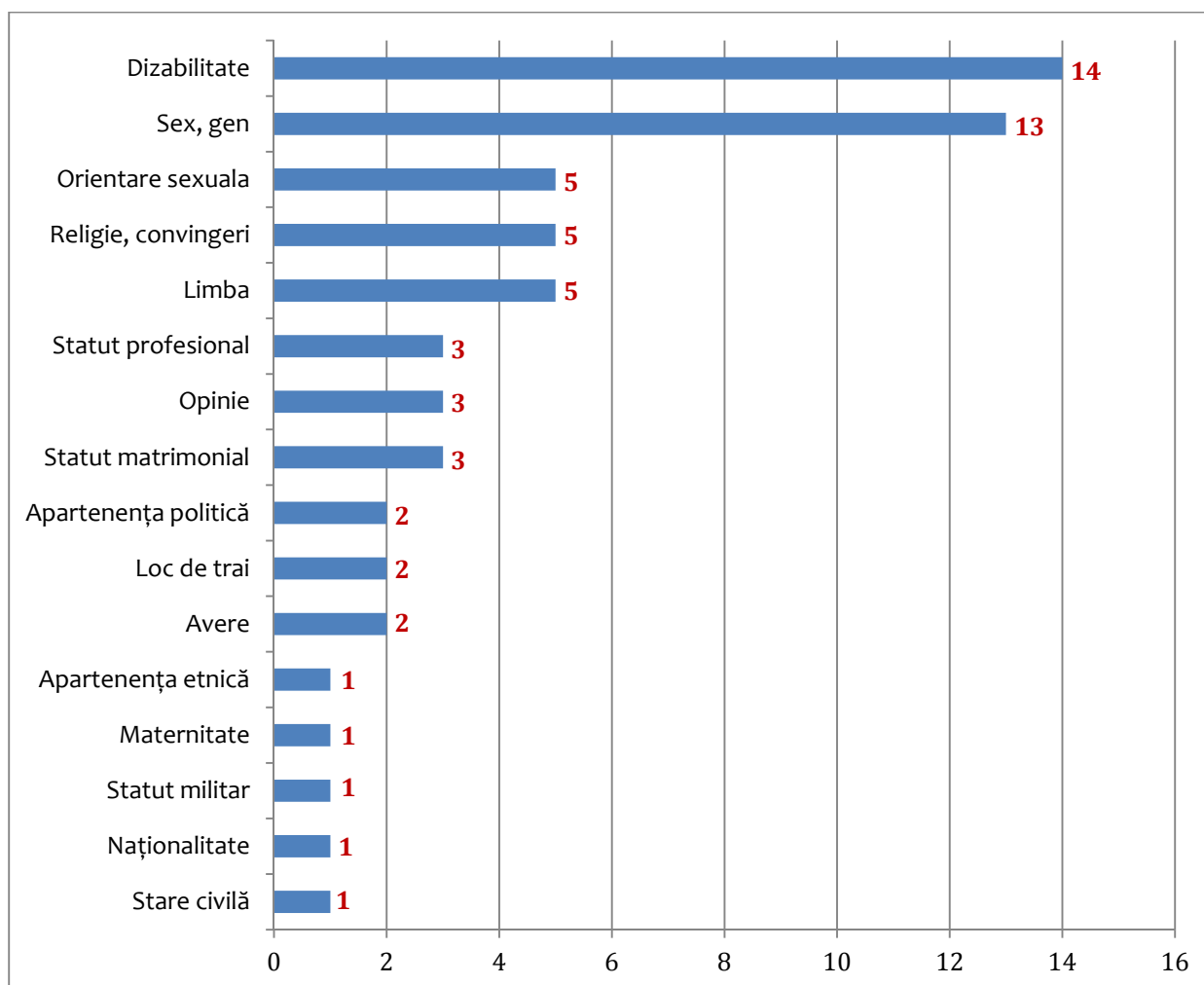
Din numărul total de **48** decizii emise, majoritatea – **20** au vizat discriminarea în accesul la bunuri și servicii disponibile publicului. De asemenea, din cazuistica Consiliului pot fi identificate și alte domenii de discriminare, precum este reflectat mai jos.

Diagrama nr. 4. Deciziile emise de Consiliu, dezagregate pe domenii



În continuare este reflectat tabloul deciziilor Consiliului în funcție de criteriile de discriminare identificate.

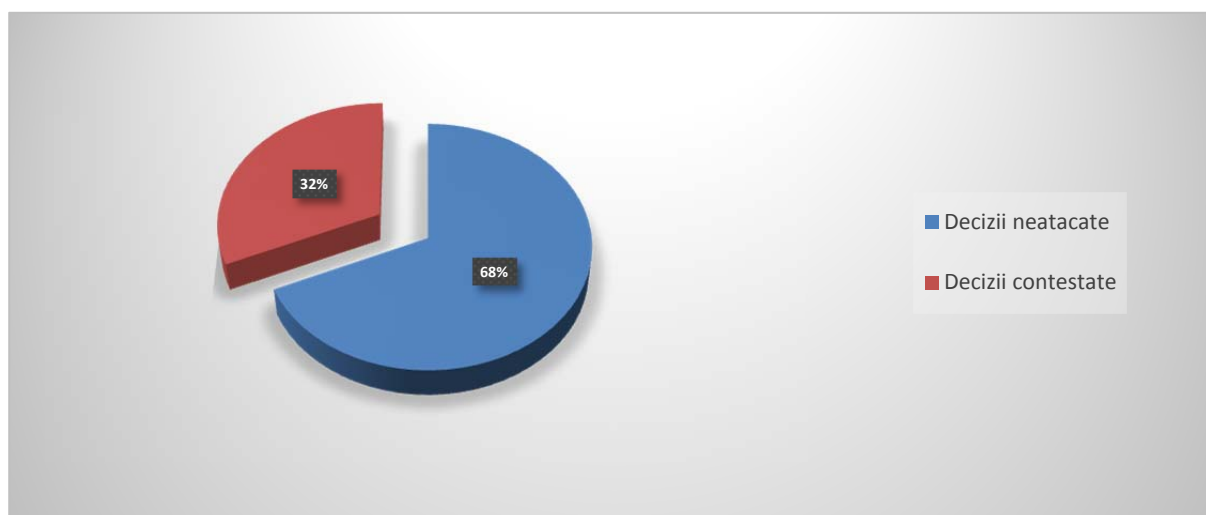
Diagrama nr. 5. Criteriile de discriminare identificate prin deciziile Consiliului



2.3.1 Situația generală a dosarelor Consiliului în instanțele de judecată

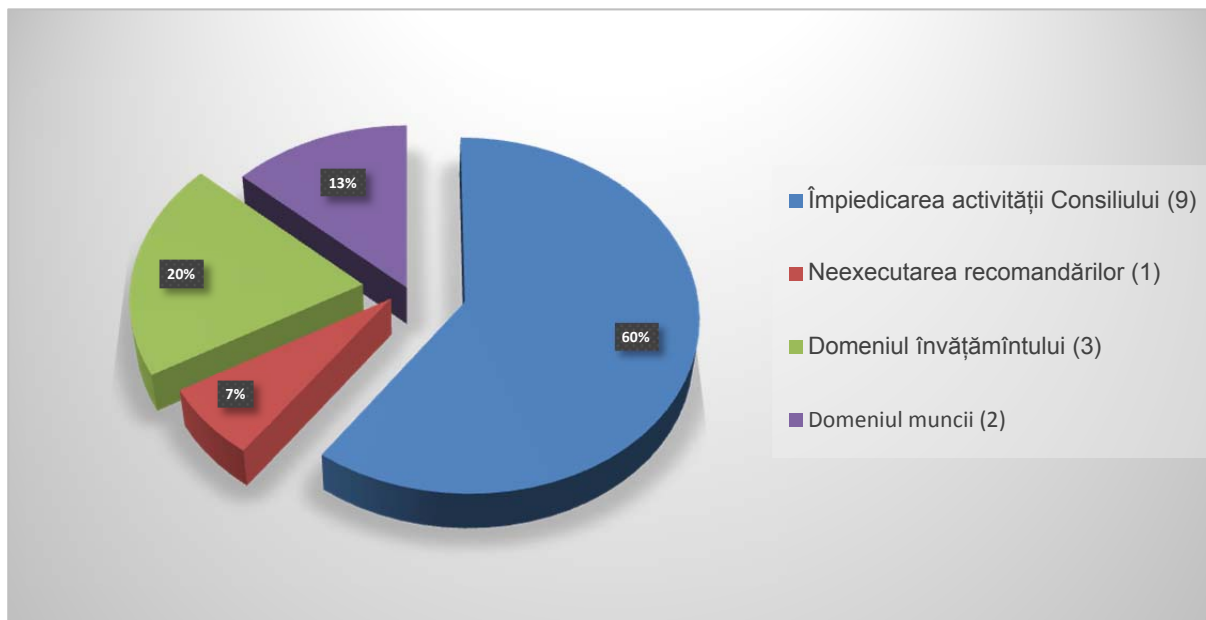
Referitor la statistica reprezentării Consiliului în instanțele de judecată, notăm că din numărul total de **77** decizii emise până în prezent –**19** sunt contestate de părți în procedura contenciosului administrativ.

Diagrama nr.6. Decizii contestate în procedura contenciosului administrativ



În partea ce privește constatarea și întocmirea proceselor verbale contravenționale, notăm că în perioada de activitate a Consiliului (2013 – 2014) au fost întocmite **15** procese verbale de constatare. Din acest număr, **9** procese verbale au vizat faptul împiedicării activității Consiliului; **1** – neexecutarea recomandărilor; **3**– discriminare în domeniul învățământului; **2**– încălcarea egalității în domeniul muncii.

Diagrama nr. 7. Contravențiunile constatate de Consiliu



În privința a **2** procese verbale a fost stabilită amenda contravențională, respectiv, **8** au fost încetate din lipsă de competență, **4** cauze contravenționale, actualmente, se află în proces de examinare în instanța de judecată.

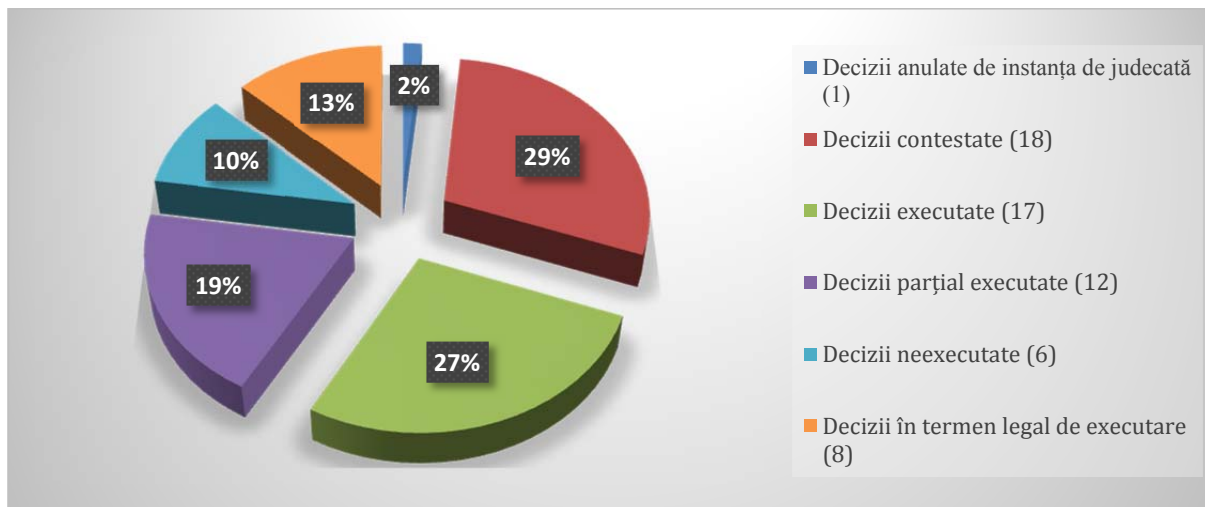
Totodată, notăm că, pe parcursul anului 2014, Consiliul a fost atras în calitate de intervenient accesoriu în **6** procese de judecată care au avut ca obiect de examinare constatarea faptului discriminării.

2.3.2. Situația generală privind procesul de monitorizare a implementării recomandărilor Consiliului

Consiliul a formulat circa **128** de recomandări în adresa subiecților vizați, atât de natură generală cât și recomandări specifice cazului examinat. În cazurile în care circumstanțele specifice ale speței nu au permis constatarea discriminării față de petiționar, dar existau diverse practici sau prevederi cu potențial discriminatoriu, Consiliul și-a onorat atribuția de prevenire, oferind recomandări generale prin unele decizii de neconstatare. Asemenea situații au fost aplicate prin **4** decizii emise de Consiliu pe perioada de referință.

Din numărul total de recomandări emise, mai mult de jumătate – **77** poartă un caracter general de prevenire, iar alte **51** de recomandări sunt specifice. Acestea vizează acțiuni concrete de remediere a situației constatate în deciziile emise.

Diagrama nr. 8. Situația privind procesul de monitorizare a deciziilor Consiliului



De asemenea, pe parcursul anului 2014, Consiliul a continuat activitățile de monitorizare a gradului de implementare a recomandărilor formulate în deciziile emise. Procedura propriu – zisă constă în expedierea somațiilor în adresa tuturor subiecților, în sarcina cărora este pusă executarea recomandărilor formulate, iar răspunsurile recepționate sunt sistematizate într-un raport de monitorizare. Astfel, în cadrul procesului de monitorizare, s-a constatat că pe parcursul perioadei de referință din 58 decizii adoptate de Consiliu, 17 au fost executate, fiind întocmite 33 de rapoarte de monitorizare.

2.3.3. Cazuistica Consiliului

În acest compartiment sunt reflectate cazurile/situațiile de discriminare constatate de Consiliu în deciziile sale în 2014, la care dorește să atragă o atenție sporită.

• Cauzele examinate de Consiliu cu privire la discriminarea în accesul la justiție pe criteriul de limbă

Pe parcursul anului 2014 Consiliul a emis 6 decizii pe marginea a 10 plângeri depuse, în care petiționarii invocă îngrădirea accesului la justiție pe criteriu de limbă. În mare parte, acțiunile deplînse au vizat restituirea de către instanțele de judecată a plîngerilor de chemare în judecată, pe motiv că ar fi formulate într-o limbă străină (în toate cazurile era vorba despre limba rusă). Consiliul a constatat în toate deciziile că acest fapt constituie discriminare pe criteriu de limbă în acces la justiție.

Consiliul a recomandat instanțelor de judecată să evite în viitor astfel de acțiuni. Mai mult, Consiliul a intervenit pe lângă Curtea Supremă de Justiție, prin care i-a recomandat să examineze oportunitatea emiterii unei Hotărâri explicative cu privire la problematica examinată. De asemenea, în câteva cazuri a fost sesizat Consiliul Superior al Magistraturii.

Consiliul a constatat cu regret că în pofida eforturilor depuse și deciziilor emise, situația a rămas neschimbată. Consiliul continuă să recepționeze plângeri cu acest obiect, ceea ce denotă că situația de facto nu s-a schimbat, instanțele de judecată continuă să ignore recomandările Consiliului.

● **Cauzele examinate de Consiliu cu privire la discriminarea din domeniul muncii**

Cele mai grave forme de discriminare în câmpul muncii constatate de Consiliul în 2014 se referă la concedierea femeilor gravide și publicarea anunțurilor discriminatorii.

Cauza 105/2014 (S.T. vs. ISCA "Air Moldova")

Petiționara invocă că a fost discriminată pe criteriul de maternitate de către angajatorul său în realizarea drepturilor sale la muncă și la primirea plăților de asigurări sociale în legătură cu nașterea și îngrijirea copilului. Petiționara afirmă că a activat în cadrul ISCA "Air Moldova" în funcția de însoțitoare de bord și pe parcursul activității sale timp de 5 ani angajatorul încheia cu ea contractul individual de muncă pe termen de un an de zile, prelungind de fiecare dată contractul la începutul anului următor pe încă un termen de 1 an. Ulterior, angajatorul a încetat relațiile de muncă cu petiționara, aparent pe motiv că expirase termenul contractului, dar în realitate din cauza gravidității acesteia.

Consiliul a constatat că înserarea de către angajator a clauzei contractuale cu privire la termenul determinat al contractului este ilegală, deoarece caracterul muncii prestate în cadrul activității "Air Moldova" nu se încadrează în nici o situație prevăzută de art. 55 din Codul Muncii pentru care ar permite încheierea contractului de muncă pe termenul determinat. Astfel, Consiliul a notat că încheierea contractelor de muncă pe un termen determinat în cazurile nepermise de legislația muncii creează premiza discriminării salariaților pe orice criteriu protejat de legislație, inclusiv pe criteriul de maternitate.

Consiliul a recomandat reclamatului "Air Moldova" să repună petiționară în drepturi în vederea asigurării accesului la prestațiile de asigurări sociale. Mai mult, membrii Consiliului în cursul examinării plîngerii respective au ajuns la concluzia că acțiunile deplînze cad sub incidența art.54² alin. (1) din Codul Contravențional al RM, fiind întocmit proces verbal de constatare și remis instanței competente spre aplicare sancțiunii corespunzătoare.

La data de 31 ianuarie 2015 instanța a recunoscut culpabilitatea ÎS CA "Air Moldova" în partea ce ține subminarea egalității de șanse la angajare dar și la concediere pe criteriu de maternitate și sex, stabilindu-i o pedeapsă sub formă de amendă în mărimea a 450 u.c. Hotărîrea a fost contestată de contravenient. În prezent, instanța de apel a remis cauza contravențională spre rejudecare.

Cauza nr. 050/14 (Rodion Gavriloi vs. S.R.L. "Legis-Com")

Petiționarul susține că anunțurile privind locurile vacante de pe pagina web <http://www.jobinfo.md> cuprind cerințe față de sexul candidatului, ceea ce nu constituie o cerință profesională esențială.

Consiliul a constatat că prin faptul plasării unui anunț de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclude sau favorizează persoanele după sex și vîrstă este calificat ca fiind discriminatoriu.

Consiliul a recomandat reclamatul S.R.L. "Legis-Com" să șteargă toate anunțurile de angajare răspândite prin mijloacele de informare în masă și să întreprindă măsuri pentru a evita în viitor plasarea anunțurilor similare. De asemenea, Consiliul a recomandat a fi luate măsuri pentru prevenirea plasării în spațiul său virtual asemenea anunțuri.

● **Cauzele examinate de Consiliu cu privire la discriminarea în acces la bunuri și servicii disponibile publicului**

Consiliu constată că cele mai grave cazuri de discriminare privind accesul la bunuri și servicii disponibile publicului sunt: accesul persoanelor cu dizabilități mentale la servicii medicale, accesul persoanelor cu dizabilități la serviciile culturale și de agriment.

Cauza 047/14 (C.E. vs. Spitalul Clinic de Psihiatrie)

Petiționara susține că în secția unde este tratat fiul său cu dizabilități mentale, tratamentul nu corespunde necesităților stării lui de sănătate mentală, fiind obligat să stea în secție de la 21 zile minim pînă la 30 zile (număr maximal de zile), chiar dacă starea acestuia se îmbunătățește.

Consiliul a ajuns la concluzia că Reclamatul Spitalul Clinic de Psihiatrie or. Codru datorează petiționarului acomodarea rezonabilă și a recomandat acestuia să înlăture oricare bariere în realizarea dreptului de acces la servicii medicale în sănătate mentală.

Cauza 140/2014 (F.V. vs. S.R.L. "OLIMPUS-85")

Petiționarul se adresează clubului de fitness & Wellness "Alexia" (S.R.L. "OLIMPUS - 85") privind posibilitatea de a frecventa sala de forță și de a beneficia de serviciile antrenorului personal. Managerul Clubului îi refuză accesul la sala de forță, invocînd drept motiv că Clubul sportiv "Alexia" nu este un centru de reabilitare și că lipsesc condițiile necesare unei persoane cu dizabilități pentru a frecventa sala.

Consiliul a atras atenția asupra faptului că este imperios de important de a adapta clădirile pentru persoanele cu dizabilități. Mai mult, nu doar construcția trebuie adaptată ci și serviciile prestate. Astfel, Consiliul a recomandat S.R.L. "Olimpus-85" să realizeze măsuri de acomodare rezonabilă atît arhitecturale, cît și a serviciilor prestate.

Cauza 156/2014 (C.A. vs.S.R.L. „ADRILUX – COM”)

Petiționarul,persoană cu dizabilități, a pretins că a fost discriminat prin faptul că i s-a refuzat intrarea într-un local de noapte. Analizînd circumstanțele speței, Consiliul a ajuns la concluzia că petiționarul a fost refuzat în acces la serviciile prestate de SRL-ul „ADRILUX COM”, deoarece localul nu este adaptat pentru persoanele cu dizabilități.

Consiliul a recomandat barmanului să-și aducă scuzele sale petiționarului, iar SRL-ul „ADRILUX COM” să realizeze măsuri de acomodare rezonabilă.

● **Cauzele examinate de Consiliu cu privire discriminarea în domeniul educației**

În pofida faptului că legislația națională reglementează educația incluzivă a persoanelor cu dizabilități, practica demonstrează că aceste persoane continuă să întîmpine unele bariere.

Cauza 122/14 (B. C. vs. Ministerul Educației)

Petiționarul pretinde că a fost discriminat de către Ministerul Educației și Direcția Educație Tineret și Sport al Consiliului Municipal Chișinău prin refuzul acestora de a-i asigura acomodarea rezonabilă la susținerea examenelor de bacalaureat. Acesta, fiind o persoană cu dizabilități locomotorii, a solicitat să susțină examenele la domiciliu. Cazul a fost pe larg mediatizat, ceea ce a condiționat, ulterior, Consiliul să se autosesizeze și să examineze gradului de executare de către Ministerul Educației a obligației de acomodare rezonabilă a persoanelor cu dizabilități la susținerea examenelor de bacalaureat.

Consiliul a constatat că Ministerul Educației are o abordarea bazată pe modelul medical al persoanelor cu dizabilități și nu pentru fiecare persoană separat. Consiliul a recomandat Ministerul Educației să-și adapteze Metodologia de organizare și desfășurare a examenelor de bacalaureat, pe următorii ani pentru realizarea practică a acomodării rezonabile fiecărui candidat la bacalaureat.

● **Cauzele examinate de Consiliu privind instigarea la discriminare**

În anul 2014 Consiliul a fost preocupat și de o formă aparte de discriminare și anume instigarea la discriminare care are un impact deosebit de sporit în discursurile politice, mass-media, rețelele sociale.

Cauza 118/2014 (Consiliu vs.SRL „General Media TV”)

La data de 23.05.2014 pe pagina web www.voxpublica.md a fost publicat un articol cu titlul „Parada euro-sodomită de la Chișinău: 9 puncte pe i”, semnat de Hristofor Ciubotaru. Articolul critică acțiunile Ministerului Afacerilor Interne orientate spre asigurarea ordinii publice, siguranța și protecția persoanelor care au participat la marșul egalității, desfășurat la 17.05.2014 pe bl. Grigore Vieru din mun. Chișinău. De asemenea, articolul invocă lipsa de reacție a Primăriei mun. Chișinău „la intențiile minorităților extremiste de a mășălui prin centrul capitalei” și inacțiunile Mitropoliei Moldovei „față de agresiunea homosexuală din centrul capitalei”.

Consiliul a constatat că articolul respectiv reprezintă un discurs instigator la ură, deoarece întrunește caracteristicile specifice ce-l deosebesc de celelalte forme de exprimare: țintește un grup de persoane pe baza anumitor caracteristici, stigmatizează persoana prin aceea că îi atribuie un set de trăsături care sunt văzute în general ca profund nedezirabile și grupul țintit este proiectat în afara limitelor obișnuite ale relațiilor sociale.

Consiliul a recomandat reclamatul SRL „General Media TV” să-și completeze Regulamentul platformei publice <http://vox.publika.md> în conformitate cu prevederile Legii 121/2012 și să întreprinde măsuri pentru a evita în viitor plasarea articolelor care instigă la discriminare dar și a altor articole cu tentă discriminatorie.

Cauza 159/2014 (Consiliu vs. Renato Usatîi)

Urmare a exprimărilor rasiste, vociferate de Renato Usatîi la conferința sa de presă din 15 septembrie 2014 și anume: “[...] Promit ca acest parvenit pe nume Filat, acest ȋigan murdar și puturos [...] o să ajungă acolo unde îi este locul!”; “[...] se știe că Filat e jumate ȋigan, numai că Filat e un ȋigan terminat (n.r. original: конченнѳй)[...]”, Consiliul s-a autosesizat și a explicat următoarele.

Deși libertatea de exprimare este una din libertățile fundamentale ale omului, aceasta nu este una absolută. Ea poate și trebuie să fie restrînsă atunci cînd exprimarea ideii, informației sau opiniei capătă forme intolerante de expunere cum sînt rasismul, homofobia, xenofobia, antisemitismul și altele. Acestea sînt unanim recunoscute ca fiind discursuri de ură, distrugătoare a pluralismului etnic, lingvistic, național, social. Atunci cînd autorul acestor forme de exprimare este un politician, reacția autorităților de drept trebuie să fie corespunzătoare.

Consiliul a ajuns la concluzia că exprimările acestea au fost pronunțate public de către o persoană care se poziționează ca fiind politician și în această calitate a susținut discursul său la conferința de presă sus numită.

Consiliul a recomandat reclamatului, să-și aducă scuze publice comunității Romilor prin aceleași mijloace de informare în masă prin care a răspîndit discursul rasist. [Pînă în prezent, dl Renato Usatîi nu și-a adus scuze public]

Cauza 108/2014 (Consiliu vs. S.A. „Bucuria”)

Consiliul a fost sesizat, prin intermediul rețelelor de socializare, despre imaginea sexistă utilizată la comercializarea bomboanelor. În opinia Consiliului, imaginea reprodusă pe cutia de bomboane „Cuconada” pune accentul asupra corpului feminin cu ilustrarea zonei intime și a băuturilor spirtoase, aducînd, astfel, atingere onoarei persoanelor de sex feminin. Imaginile ilustrează corpul femeii din perspectivă indecentă, în special zona intimă este utilizată ca obiect pentru a promova produse de cofetărie, deși această imagine nu contribuie în nici un mod la punerea în lumină a calității produsului. Consiliul a constatat că imaginea răspîndește prejudecăți despre sexualitatea feminină în societate, mai ales, în comparație cu reprezentarea bărbaților pe cutiile de ciocolată „Folclor”, unde folclorul național este întruchipat doar de către reprezentanții sexului masculin care apar în ipostaze decente.

Consiliul a explicat că legislația Republicii Moldova conține reglementări legale care interzic producerea și utilizarea materialelor publice care prezintă imaginea femeilor în manieră de umilință a demnității lor, și anume Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și reglementarea privind combaterea imaginii sexiste în spoturile publicitare și mijloacele de informare în masă, și anume Programul Național de asigurare a egalității de gen pe ani 2010 – 2015.

Totodată, Consiliul a subliniat despre proiectul de lege înregistrat pentru modificarea și completarea Legii nr. 1227-XIII din 27 iunie 1997 cu privire la publicitate și a Legii nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, care propune interzicerea publicității sexiste, explicînd ce înseamnă publicitate sexistă, și introduce definiția noțiunii de „sexism”: „o formă de discriminare în bază de sex exprimată prin comportament, atitudine sau condiții despre un gen sau sex ca fiind inferior, sau mai puțin competent, sau mai puțin valoros decît celălalt gen sau sex, sau care face uz de prejudecăți sau stereotipuri în prezentarea eronată a imaginii femeii sau a bărbatului, sau a aspectului social al relațiilor dintre femei și bărbați, sau a masculinității sau feminității”.

Consiliul a recomandat S.A. „Bucuria” să întreprindă toate măsurile necesare pentru a opri utilizarea acestei imagini și a oricăror altor imagini cu caracter sexist, în activitatea sa.

Consiliul a decis să remită copia deciziei în cauză în adresa Comisiei parlamentare de profil pentru a se ține cont de constatările respective la adoptarea modificărilor menționate și pentru a urgenta adoptarea acestora.

Cauza 180/14 (Consiliu vs. S.R.L. "Salva Horeca")

În data de 30 octombrie 2014, compania S.R.L. "Salva Horeca" (Burger Beef) lansează un nou produs cu pâine neagră, intitulându-l prin abrevieri O.N.O.J.E. , care coincide cu numele cetățeanului R.M. de culoare, dl John Onoje. Mai mult ca atât, produsul a fost promovat prin intermediul rețelelor de socializare, provocând la discuții publice care i-au lezat demnitatea umană, și anume "черная дыра".

Consiliul a ajuns la concluzia că contextul și intenția în care reclamații au produs, au lansat și au promovat produsul și mesajul asociat acestuia, a fost de a "glumi", umilind cetățeanul de culoare a Republicii Moldova cu nume John Onoje. Consiliul nu a acceptat că burgerul cu pâine neagră și denumirea „O.N.O.J.E” a fost o simplă coincidență cu numele unei persoane de culoare existente.

Consiliul a subliniat că contextul în care reclamații au lansat și au promovat acest produs, precum și comentariile lansate în public despre John Onoje nu lasă nici o îndoială că au fost de a umili persoana pe motiv al culorii pielii sale, arătându-și propria superioritate etnică.

Consiliul a recomandat reclamaților să-și prezinte public scuzele față de persoana respectivă., De menționat, că Consiliul a recepționat de la reclamat, în scurt timp după emiterea deciziei, o notă informativă prin care se confirma faptul executării recomandărilor.

● **Cauzele declarate de Consiliu ca inadmisibile**

În partea ce vizează principalele motive de inadmisibilitate a plîngerii, menționăm că acestea, în mare parte, se referă la termenul de prescripție și lipsa elementelor constitutive ale unui fapt de discriminare (instituirea prezumției discriminării).

Pentru a invoca în fața Consiliului un fapt de discriminare, petiționarii trebuie să descrie circumstanțele, astfel încît, să arate prezenta cumulativă a următoarelor elemente constitutive a discriminării:

- a) tratamentul mai puțin favorabil față de sine (excludere, deosebire, restricție, etc.);
- b) comparatorul (persoana cu care se compară);
- c) situația analogică (dintre petiționar și comparator);
- d) criteriul protejat.

În continuare sunt prezentate motive pentru care plîngerile au fost declarate inadmisibile.

★ **Depunerea plîngerii cu depășirea termenului prescris de lege**

Cauza 195/14. Petiționarul a depus la data de 12 decembrie 2014 o plîngere prin care susține că ar fi fost discriminat la locul de muncă atunci cînd angajatorul, printr-o scrisoarea datată din **25 februarie 2013**, a indicat cu caractere bold anul nașterii sale, ceea ce a cauzat concedierea lui.

Consiliul a declarat plîngerea inadmisibilă în temeiul pct. 42, lit. b) din Legea nr. 298 din 21.12.2012cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea

discriminării și asigurarea egalității, pe motiv că plîngerea a fost depusă cu depășirea termenului prescris de lege.

★ **Lipsa unui criteriu de discriminare. Lipsa unei situații analogice.**

Cauza nr. 095/14. Petiționarul a pretins că fiica sa, ar fi fost supusă unui tratament discriminatoriu, manifestat prin refuzul Ministerului Educației de a o promova fără examen la Bacalaureat. Acesta a susținut că fiica sa, care a obținut medalie la un concurs european, se află în situație analogică cu colegii săi care au obținut medalii la concursuri olimpice și care au fost promovați la Bacalaureat. Consiliul a explicat că fiica petiționarului nu se află în situație analogică cu colegii săi olimpici, pentru că aceștia din urmă au trecut printr-o procedură de selecție mai riguroasă, meritele acestora au fost demonstrate și aprobate treptat. De asemenea, Consiliul s-a expus și asupra criteriul invocat, “apartenență la alt grup social origine ministerială” drept unul protejat de discriminare, ori astfel de origine socială nu este recunoscută în legislația națională sau de jurisprudența internațională.

Consiliul a declarat plîngerea inadmisibilă, explicînd că situația descrisă nu poate fi apreciată ca fiind una analogică.

★ **Lipsa unui comparator**

Cauza nr.177/14. Petiționarul, partid politic, susține că a fost discriminat prin faptul că la înregistrarea lui în buletinul de vot, denumirea partidului includea și forma juridico-organizațională, ceea ce la alte partide lipsea. Astfel, petiționarul se compara cu partidele politice care nu aveau această mențiune în titlul oficial.

Consiliul a explicat, că petiționarul nu se poate compara cu alți concurenții electorali, deoarece criteriul protejat în situația dată, este prezent și la comparatori pentru că toți sînt partide politice, iar criteriul trebuie să fie prezent doar la presupusa victimă a discriminării.

Consiliul a declarat plîngerea inadmisibilă, deoarece în situația descrisă, comparatorul nu a fost identificat corect.

2.4. Promovarea oportunităților egale

Pe parcursul anului 2014 Consiliul a întreprins mai multe acțiuni cu implicarea reprezentanților societății civile, a instituțiilor, organizațiilor naționale și internaționale, precum și cu alți actori relevanți în vederea informării și sensibilizării publicului larg privind necesitatea combaterii discriminării.

2.4.1. Parteneriate de colaborare

Pe parcursul anului 2014, Consiliul a colaborat cu un șir întreg de organizații atît din țară, cît și de peste hotare, parteneri de dezvoltare⁸.

În mod deosebit menționăm Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR); Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova (PNUD Moldova); Ministerul Justiției al Republicii Moldova.

⁸Anexa 2 la prezentul Raport.

În perioada de raportare au fost semnate 3 acorduri de parteneriat:

- Acordul de Cooperare între Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și Asociația Obștească "Coaliția Nediscriminare" (26 mai 2014);
- Acordul de colaborare între Consiliu și Biblioteca Publică de Drept (8 decembrie 2014);
- Acordul de colaborare între Consiliu și Asociația Obștească "Centrul de Resurse Juridice din Moldova", în vederea aplicării proiectului "Promovarea egalității – Consolidarea agenților schimbării" (10 decembrie 2014).

2.4.2. Evenimente de promovare a oportunităților egale

Membrii Consiliului pe parcursul anului de gestiune au fost implicați în diverse activități de promovare a oportunităților egale, precum:

- Lansarea proiectului „Prevenirea torturii în instituțiile psihiatrice din Moldova”, care s-a desfășurat la data de 16 ianuarie 2014 (Oxana Gumennaia);
- Sesiune de informare în cadrul Programului de instruire organizat de PNUD, la tema cu privire la Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (Lucia Gavriliță);
- Training privind monitorizarea respectării drepturilor minorităților la educație, care a avut loc la 24 ianuarie și a fost organizat de Biroul Relații Interetnice și Oficiul Înalțului Comisar pentru Drepturile Omului (Ian Feldman);
- Eveniment organizat cu ocazia Zilei Internaționale de Comemorare a Victimelor Holocaustului, organizat de Centrul Cultural Evreiesc KEDEM, la data de 27 ianuarie (Ian Feldman);
- Deschiderea Expoziției foto privind Holocaustul, organizată de Ambasada SUA în Republica Moldova la data de 31 ianuarie (Ian Feldman);
- Ședința cu reprezentanții Asociației Promo-LEX și The Equal Rights Trust, organizată de Asociația Promo-LEX la data de 25 februarie (Oxana Gumennaia, Doina Ioana Străisteanu);
- Ședința Grupului de lucru pentru elaborarea Strategiei de integrare a minorităților naționale, organizată de către Biroul Relații Interetnice la data de 25 martie (Oxana Gumennaia);
- Masă Rotundă cu tema "Politici de integrare a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii", organizată la 27 martie de către Asociația Copiilor Surzi (Lucia Gavriliță);
- Conferința "Intervenții psihosociale în instituțiile penitenciare din Republica Moldova. Asistența psihologică a minorilor aflați în detenție", care a avut loc la 27-28 martie (Oxana Gumennaia);
- Dezbateri Naționale "Politici și mecanisme eficiente de nediscriminare în Republica Moldova și România", organizate la 14 aprilie de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România, Institutul de Politici Publice din Moldova și Institutul pentru Politici Publice din România (Andrei Brighidin, Doina Ioana Străisteanu);
- Participare la prezentarea Studiului privind asigurarea accesului persoanelor cu dizabilități la procesul electoral, organizat la 20 mai de către Coaliția Civică pentru Alegeri Libere și Corecte și Asociația Promo-LEX (Andrei Brighidin).
- Conferința de presă privind promovarea campaniei online No Hate Speech, organizată la 25 februarie de Ministerul Tineretului și Sportului (Ian Feldman);

- Clubul de presă: Impactul anunțurilor discriminatorii asupra șomajului în Republica Moldova, organizat de Coaliția Nediscriminare la data de 20 mai (Ian Feldman, Dumitru Russu).
- Ședință metodică cu tema "Accesul la educație și prevenirea discriminării" pentru colectivul pedagogic al liceului teoretic "Vasile Vasilache" din mun. Chișinău, organizată la 17 martie (moderator Lucia Gavriliță).
- Masa rotundă cu genericul "Implementarea Legii 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității – doi ani de la adoptare".
- Conferință Națională a studenților cu tematica "Discriminare și respect – dimensiunea celor două extreme".

2.4.3. Promovarea în mediul online și în presă a activității Consiliului

În vederea asigurării transparenței și vizibilității sporite, în mai 2014 Consiliul a lansat pagina web www.egalitate.md, disponibilă în limbile română și rusă, care reflectă activitatea și evenimentele Consiliului. În egală măsură, aceasta asigură o transparență și în partea ce vizează deciziilor emise de către Consiliu, care sunt publicate cu regularitate, asigurând accesibilitate pentru toate persoanele interesate.

Pe pagina web, sunt afișate și actualizate informații de interes general, inclusiv modalitatea de formulare și depunere a unei petiții.

De asemenea, prin intermediul comunicatelor de presă publicate pe site, au fost mediatizate și cazurile de rezonanță pentru Consiliu. Despre popularitatea site-ului vorbește numărul de utilizatori care este în permanentă creștere și multitudinea de accesări.

Începând cu august 2014, Consiliul este promovat mai intens și prin intermediul rețelei de socializare Facebook, ceea ce i-a asigurat o vizibilitate și mai accentuată. Astfel, în perioada mai – decembrie 2014 am obținut un număr de circa **417** de aprecieri, ceea ce denotă un număr în creștere a persoanelor care urmăresc activitatea Consiliului.

Pe parcursul perioadei de raportare, membrii Consiliului au fost implicați în diverse acțiuni de sensibilizare a populației vizavi de tendințele fenomenului discriminării în societate prin diferite surse media. Consiliul a organizat **5** conferințe de presă, a avut **6** apariții TV/audio și **46** apariții on-line.

În continuare sunt prezentate tematicile conferințelor de presă:

- „Consiliul a decis: legislația discriminează părintele care nu și-a abandonat copilul cu dizabilități severe în instituțiile statului” (17 februarie);
- „Anunțurile de angajare care exclud sau favorizează după anumite criterii ce contravin Legii 121 privind asigurarea egalității” (25 februarie);
- „Prezentarea Raportului privind activitatea realizată de Consiliu în anul 2013” (21 martie);
- „Instigare la ură și discriminare prin discursurile politice” (4 noiembrie);
- „Situația îngrijorătoare a persoanelor cu dizabilități din perspectiva Consiliului” (9 decembrie).

De menționat, că în decembrie 2014 a fost publicat primul număr al Buletinului Informativ al Consiliului.

CAPITOLUL III. CONSOLIDAREA CAPACITĂȚII FUNCȚIONALE ALE CONSILIULUI

Pe parcursul anului 2014 au fost întreprinse măsuri complexe pentru a consolida capacitatea instituțională a Consiliului necesare pentru realizarea obiectivelor strategice stabilite în Programul de dezvoltare strategică a Consiliului pentru anii 2014 – 2016 (23 august 2013) și acțiunile prevăzute în Foaia de parcurs pentru implementarea Legii nr. 121 din 25.05.12 cu privire la asigurarea egalității (26 martie 2014).

Experiența acumulată pe parcursul activității Consiliului (2013 – 2014) a demonstrat că rezultatele obținute în domeniile principale: *advocacy* și politici publice, promovarea și prevenirea discriminării, protecția împotriva discriminării depind în mare măsură de gradul de dezvoltare instituțională.

Din acest considerent și în baza analizei experienței de lucru de jumătate de an, s-a decis optimizarea funcționării aparatului administrativ, delegării mai clare, mai distincte a sarcinilor. Cu acest scop la 8 aprilie 2014 a fost modificată structura aparatului administrativ, care în prezent este compus din următoarele subdiviziuni:

- Direcția Protecție Împotriva Discriminării;
- Direcția Politici Nediscriminare;
- Secția Promovare Oportunități Egale;
- Serviciul Resurse Umane;
- Serviciul Economie și Finanțe.
- Secretariatul.

De asemenea, în anul 2014 au fost întreprinse un șir de acțiuni de asigurare și gestionare a resurselor umane, financiare, materiale, tehnologice ale Consiliului.

3.1. Resurse umane

Conform prevederilor Legii nr. 298/2012, Statul de personal al aparatului administrativ al Consiliului este compus din **20** unități (funcționari publici și personal contractual care desfășoară activități auxiliare). De asemenea, Legea menționată prevede că „*Personalul aparatului administrativ al Consiliului acordă membrilor Consiliului asistență organizatorică, informațională, științifico-analitică și asistență de altă natură necesară activității Consiliului.*”.

La începutul anului 2014 în aparatul administrativ activau **9** persoane. În scopul asigurării aparatului administrativ cu personal au fost organizate **3** concursuri, la care au fost depuse **57** dosare de participare. În rezultatul concursului (interviului și probei practice), au fost angajați **10** funcționari publici, dintre care **4** – la funcții de conducere și **6** – la funcții de execuție.

Total, pe parcursul anului 2014 au fost angajate **10** persoane, demisionate **3** persoane.

La finele anului 2014, în aparatul administrativ activau **18** persoane, inclusiv: **6** persoane - mai mult de 12 luni; **3** persoane - 9 – 12 luni, **1** persoană - 6 – 9 luni; **8** persoane - mai puțin de 6 luni.

Analiza procesului de angajare a personalului în aparatul administrativ al Consiliului a evidențiat:

- nivelul scăzut de pregătire a specialiștilor în domeniul prevenirii și eliminării discriminării;

- nivelul jos de cunoaștere, în primul rând de către absolvenții facultăților de drept, a standardelor și practicilor în domeniu.

De menționat că posturile de muncă în Consiliu nu sunt destul de atractive și motivante pentru candidați, deoarece în Consiliu, ca și în unele alte autorități publice, salariile funcționarilor publici sunt foarte joase.

În anul 2014 angajații Consiliului au participat la un șir întreg de activități de instruire la așa tematici ca Sistemul serviciului public din Moldova; Reglementarea activității funcționarului public; Evaluarea performanțelor; Aplicații practice privind examinarea actelor normative și pregătirea avizelor; Aplicații practice privind examinarea plîngerilor etc..

Trebuie de menționat, că în perioada de raportare nu au fost realizate activități de instruire cu scopul dezvoltării competențelor manageriale ale șefilor de subdiviziuni. De asemenea, nu au fost planificate programe de instruire privind lucrul cu informația, evidența și analiza activităților realizate, elaborarea rapoartelor etc..

3.2. Resurse financiare

Pentru anul 2014, pentru necesitățile Consiliului, au fost prevăzute mijloace financiare în sumă de 3814,5 mii lei din Bugetul de stat, inclusiv la componenta de bază – 3314,5 mii lei și la componenta realizarea reformei în domeniul justiției – 500,0 mii lei. Din aceste sume au fost alocate: 1728,5 mii lei pentru retribuirea muncii angajaților; 352,0 mii lei pentru remunerarea membrilor Consiliului; 1243,3 mii lei pentru plata mărfurilor și serviciilor; 435,7 mii lei pentru procurarea mijloacelor fixe; 56 mii lei deplasări peste hotare.

Bugetul a fost executat la **73%**. Printre cauzele acestui rezultat se regăsesc următoarele:

- a) *existența pe parcursul anului 2014 a funcțiilor vacante*, ceea ce a cauzat realizarea planului la retribuirea muncii la 75%; contribuțiile de asigurări la 83%;
- b) *convocarea pe parcursul anului 2014 a unui număr mai mic de ședințe a membrilor Consiliului decât cel planificat*, ceea ce a cauzat realizarea planului la transferuri către populația la 70%.
Această situație poate fi lămurită prin faptul că membrii Consiliului nu sunt angajați acestuia și agenda lor de lucru este formată și influențată, în primul rând, de poziția lor de bază;
- c) *respingerea licitației privind procurarea serviciilor IT (consultanță, dezvoltare de software, internet și asistență)* cauzată de deficitul bugetului, ceea ce a permis realizarea planului la plata mărfurilor și serviciilor la 74%;
- d) *neexecutarea ordinelor de plată* în sumă de **184,0 mii lei**, explicată de către Trezoreria teritorială Chișinău ca „neatingerea nivelului de venituri aprobat prin Legea bugetului de stat pentru anul 2014”.

Din mijloacele prevăzute pentru Strategia de Reformare a Sectorului Justiției, în total au fost cheltuite 448,6 mii lei (90%), inclusiv pentru procurarea serviciilor de promovare a Consiliului, serviciilor de consultanță etc..

În perioada de referință au fost semnate 3 contracte privind procurarea serviciilor de promovare: 1 contract privind confecționarea rechizitelor de birou (calendare, mape, stilouri, carnete etc.) și alte 2

contracte privind producerea și plasarea materialelor de promovare a Consiliului (spot social video/audio care va fi difuzat pe parcursul primului trimestru al anului 2015).

3.3. Resurse materiale

Pe parcursul anului 2014 au fost întreprinse măsuri de consolidare a resurselor materiale sub aspectul creării și îmbunătățirii condițiilor de lucru pentru personalul Consiliului.

A fost suplinit necesarul de tehnică și echipament și necesarul de servicii de deservire tehnică pentru funcționarea acestora. De asemenea, Consiliul a achiziționat o parte din mobilierul necesar, un workcentru, materiale consumabile.

De menționat, că spațiile alocate pentru birourile Consiliului sunt suficiente. La solicitarea de a arenda suplimentar încă câteva birouri, Consiliul a primit refuz. În prezent, în birourile cu suprafața de 19,4 m² lucrează câte 4 persoane (4,85 m² per persoană comparativ cu 7,5 m² conform normelor⁹), ceea ce nicidecum nu contribuie la eficientizarea activității.

De asemenea, lipsesc posibilități de creare a birourilor special amenajate pentru audiența beneficiarilor; lipsesc vecheurile pentru persoanele cu dizabilități.

3.4. Resurse informaționale și tehnologice

În anul 2014, reieșind din experiența acumulată și analiza cadrului legislativ care reglementează activitatea Consiliului, au fost elaborate propuneri respective de modificare a acestuia.

La 03.07.2014 au fost operate modificări la articolul 423⁵ din Codul Contravențional, fiind atribuită Consiliului competența de agent constatator în cazul contravenției prevăzute de art.71², asigurând, astfel, activitatea Consiliului.

Pe parcursul anului 2014 au fost realizate acțiuni pentru elaborarea sistemului tehnologic/metodologic necesar pentru buna desfășurare a activității de către personal, sistem care ar asigura uniformizarea și standardizarea adecvată a lucrului și care ar constitui și memoria instituțională a Consiliului. Au fost elaborate și aprobate unele instrucțiuni interne specifice domeniului de activitate pentru a facilita și uniformiza lucrul cu plîngerile înregistrate. A fost elaborat Ghidul privind reprezentarea Consiliului în instanță.

De asemenea, Consiliul și-a propus să inițieze procedurile necesare în vederea achiziționării unui soft novator de management al cazurilor. Astfel, în 2014 a fost elaborat caietul de sarcini în vederea organizării ulterioare a procedurii de achiziție a softului necesar pentru sistemul electronic de administrare a plîngerilor, informațiilor și rapoartelor, registrelor, etc. Consiliul planifică în 2015 să organizeze achizițiile publice pentru procurarea acestui sistem.

⁹ Cerințele față de încăperile autorităților publice. Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor. Normative în construcții a clădirilor administrative. Norme de proiectare NCM C.01.04-2005.

Pe parcursul anului 2014 Consiliul a încheiat contracte de prestări de servicii de administrare a sistemelor informatice; de elaborare și găzduire a paginii web a Consiliului; servicii informatice a modului „darea de seamă” (Fintehinform) pentru a fi prezentate Ministerului Finanțelor, etc.

De asemenea, în anul 2014 Consiliul a procurat servicii de consultanță în următoarele domenii:

- elaborarea structurii Consiliului și a regulamentelor subdiviziunilor din cadrul acestuia;
- pregătirea însărcinărilor pentru interviul și proba practică pentru unele concursuri;
- elaborarea Strategiei de comunicare.

CAPITOLUL IV. CONCLUZII, RECOMANDĂRI ȘI PRIORITĂȚI

4.1. Concluzii și Recomandări

Adoptarea legislației anti-discriminare și instituirea autorității naționale competente în prevenirea și combaterea discriminării trebuie să fie urmată de eforturi susținute pentru a amenda cadrul legislativ. În vederea garantării principiului egalității și nediscriminării, o atenție deosebită trebuie acordată eficientizării funcționalității acestei instituții. În acest sens, este imperativ de a înlătura impediamentele funcționale cu care se confruntă Consiliul.

Amendamente semnificative necesită a fi operate în legislația contravențională. Astfel, considerăm imperativ sancționarea administrativă a tuturor formelor de discriminare sub toate aspectele, spre exemplu, sexismul, instigarea la discriminare, discriminarea rasială, hărțuirea în câmpul muncii de către alte persoane, decît de angajator, etc. În egală măsură, este necesar de a extinde termenul de prescripție a răspunderii contravenționale pentru contravențiile din domeniul discriminării¹⁰. Astfel, prin introducerea modificărilor respective se va asigura o protecție efectivă și mai eficientă a victimelor discriminării împotriva tuturor formelor de discriminare.

Consiliul se confruntă cu dificultăți semnificative privind accesul la diverse instituții. În procesul exercitării mandatului său, Consiliul trebuie să verifice acuratețea informației prezentate, fapt care necesită vizite și în teren pentru confirmarea sau infirmarea faptelor expuse în plîngerile petiționarilor, inclusiv în cazurile în care persoanele sunt private de libertate (exemplu, instituțiile penitenciare, instituțiile medicale). De cele mai multe ori refuzul de acces în instituțiile închise, este justificat prin lipsa competențelor exprese ale Consiliului prevăzute prin lege. Astfel, notăm că în lipsa reglementărilor exprese în acest sens, Consiliul se află în imposibilitatea exercitării mandatului său în întregime, în strictă conformitate cu principiile stabilite de lege.

Pentru a spori eficiența Consiliului, este imperativ de a abilita instituția cu atribuții de aplicare a sancțiunilor. De asemenea, notăm că standardele europene în domeniu, cum ar fi Directiva 43/200/EC, susțin crearea unor instituții independente cu mandat comprehensiv și eficient care să asigure eficacitatea implementării practice a legislației anti-discriminare. Astfel, printre atribuțiile minimale cu care trebuie asigurată instituția națională cu rol în prevenirea și combaterea discriminării se regăsește **sancționarea contravențională a faptelor de discriminare**. O analiză comparativă a activității instituțiilor cu mandat în combaterea discriminării din spațiul European, demonstrează că tendința la nivel european este de a înființa instituții integrate cu caracter cvasi-judiciar care ar funcționa ca autorități administrativ-jurisdicționale cu rol în identificarea și sancționarea faptelor discriminatorii. În acest context, se indică și faptul că cele mai eficiente instituții rămîn a fi acele cu atribuții administrativ –jurisdicționale. Reieșind din cele expuse, considerăm oportun operarea modificărilor respective care ar contribui cu o valoare de plus eficiență în activitatea Consiliului și ar asigura transpunerea corectă a directivelor europene.

Sunt necesare eforturi pentru a evita dualitatea soluțiilor pe aceeași cauză de discriminare. Actualele prevederi ale Legii 121/2012 cu privire la asigurarea egalității oferă potențialei victime să aleagă singură calea de a-și revendica dreptul fie pe cale administrativă, prin depunerea unei plîngerii în adresa Consiliului, fie pe cale judiciară, prin introducerea unei acțiuni în instanță. Propunem ca

¹⁰Anexa 1, pct. 28.

judicarea litigiilor în materia discriminării să aibă loc cu citarea obligatorie a Consiliului. Acest fapt va genera fortificarea instituției și va spori eficiența acesteia. Mai mult, participarea, instituției naționale cu rol în prevenirea și combaterea discriminării **în calitate de expert în fața instanțelor** în cauze civile, constituie una din atribuțiile prevăzute în standardele europene din domeniu, nemijlocit Directiva 43/200/EC.

4.2. Prioritățile Consiliului

Pentru anul 2015 Consiliul și-a trasat o serie de priorități care vizează realizarea atribuțiilor de bază ale Consiliului și consolidarea capacității instituționale.

4.2.1. În domeniul prevenirii și eliminării discriminării și asigurării egalității

Modelarea și influențarea legislației, politicilor și practicelor pentru prevenirea și combaterea adecvată a discriminării:

- Examinarea a cel puțin 16 acte normative și documente de politici în vigoare din perspectiva egalității și nediscriminării (cu atenție la impactul asupra grupurilor vulnerabile);
- Elaborarea sistematică a propunerilor și recomandărilor la proiecte de acte normative.

Creșterea gradului de abilitare juridică a populației pentru a-și revendica dreptul la egalitate și nediscriminare, preponderent în rândurile grupurilor sociale vulnerabile:

- Edificarea continuă a parteneriate strategice cu organizațiile neguvernamentale și autoritățile publice (cel puțin 5);
- Edificarea parteneriatelor strategice cu organizații internaționale specializate în domeniu precum și cu instituțiile similare din străinătate (a cel puțin 3);
- Consolidarea prezenței Consiliului în regiuni (cel puțin 3 sesiuni de informare);
- Implementarea unei campanii ample de promovare a diversității și oportunităților egale, inclusiv a modului de depunere a petițiilor către Consiliu (cel puțin 2 campanii).

Prevenirea holistică a discriminării:

- Elaborarea sistematică a recomandărilor metodice pentru autorități publice și alți actori privind prevenirea discriminării și asigurarea oportunităților egale;
- Elaborarea unui raport privind gradul de implementare a recomandărilor metodice formulate de Consiliului;
- Desfășurarea activităților de instruire a reprezentanților autorităților publice, organelor de drept, actorilor sectorului justiției, reprezentanților societății civile, sectorului privat pentru prevenirea adecvată a discriminării.

Repunerea în drepturi a persoanelor care au avut de suferit în urma activităților discriminatorii comise de autoritățile publice și alți actori:

- Examinarea a 100% din numărul total de plângeri parvenite;

- Identificarea cauzelor cu impact colectiv și inițierea acțiunilor corespunzătoare pentru soluționarea acestora;
- Examinarea și elaborarea unei autoevaluări privind gradul de satisfacție a petiționarului privind activitatea Consiliului;
- Elaborarea unui raport privind gradul de executare a deciziilor Consiliului și identificarea factorilor care influențează acest proces.

4.2.2. În domeniul organizării și funcționării Consiliului:

- Sporirea gradul de funcționalitate a Consiliului prin intervenții de ordin legislativ. În acest scop, Consiliul pentru 2015 și-a trasat drept obiectiv prioritar definitivarea unui proiect de lege cuprinzător care să vină cu propuneri de modificare a legislației referitor la:
 - conceptul de activitate a membrilor;
 - atribuirea competențelor exprese Consiliului de a aplica sancțiuni contravenționale;
 - îmbunătățirea procedurii propriu-zise de examinare a cazurilor de discriminare;
 - majorarea numărului de unități din cadrul aparatului administrativ.
- Procurarea unui sediu adecvat tuturor condițiilor necesare bunei desfășurări a activității Consiliului, accesibil tuturor potențialilor beneficiari ai Consiliului.

Anexa 1. Propuneri de modificare a legislației pentru eliminarea barierelor identificate de Consiliu

Obiectiv nr. 1 Cadrul Instituțional și Funcțional			
Nr.	Prevederea legală	Propuneri de amendament	Argumentare
1	Art. 1 lit. b) Legea nr. 298 din 21.12.2012	Se propune următoare modificare : <i>“în număr de 27 de unități”</i>	Majorarea numărului de unități al personalul-limită al aparatului administrativ al Consiliului este important pentru a asigura buna funcționalitate. Astfel, datorită campaniilor de promovare a Consiliului, se atestă un volum mare de plângeri în permanentă creștere. Pe de altă parte, s-a înregistrat un număr mare de contestări a deciziilor în instanța de judecată, care necesită resurse umane. La această categorie se adaugă și procesele contravenționale, demarate la inițiativa Consiliului (actualmente 18 cauze). Astfel, se planifică, revizuirea structurii interne a Consiliului repartizând unitățile noi după cum urmează: o unitate să fie rezervată pentru achiziții publice; 1-de grefă (pentru redactarea proceselor verbale ale ședințelor de audieri); 1- interpret; 4-pentru suplinirea funcțiilor de jurist asistenți ai membrilor Consiliului, specializați în reprezentarea intereselor Consiliului în instanța de judecată.
2	Legea nr. 121 din 25.05.2012; Legea nr. 298 din 21.12.2012	Se propune modificarea denumirii Consiliului, după cum urmează: “Consiliul pentru asigurarea egalității și combaterea discriminării” De asemenea, aceasta urmează a fi operat pe tot parcursul textului.	Redacția actuală stilistic este încărcată și gramatical incorectă. În această ordine de idei, se uniformizează denumirea legii și a consiliului. În același timp se asigură reflectarea întregului mandat al Consiliului. Astfel, ținând cont de faptul că dreptul la egalitate este unul general din care decurge și nediscriminarea, iar prin asigurarea egalității se înțelege inclusiv acțiunile de prevenire. Referitor la

			combaterea discriminării, aceasta va reflecta activitatea Consiliului în legătură cu examinarea plîngerilor.
3	Art. 11 alin.1 Legea nr. 121 din 25.05.2012;	Se propune următoarea completare (...) este <i>“o autoritate publică autonomă,”</i> (...)	
4	Art.11 alin.11 Legea nr.121 din 25.05.2012	A se exclude sintagma <i>“Președintele Consiliului activează permanent. Ceilalți membri ai Consiliului sînt convocați de președinte în ședințe. În caz de necesitate, Consiliul poate fi convocat la solicitarea a cel puțin 2 membri.”</i>	Se propune ca toți membrii Consiliului să activeze permanent, pentru a eficientiza activitatea.
5	Art.11 alin.12 Legea nr. 121 din 25.05.2012	A se exclude alin. 12.	
6	Pct.10 . Legea nr. 298 din 21.12.2012	După cuvîntul <i>“Ședințele”</i> se va adăuga <i>“de audieri ale”</i>	Ajustările respective sînt necesare pentru a face claritate și diferențiere dintre ședințele de audieri și cele de deliberare.
	Pct.11 . Legea nr. 298 din 21.12.2012	După cuvîntul <i>“Ședințele Consiliului”</i> se va adăuga <i>“de deliberare”</i>	
	Pct.12 . Legea nr. 298 din 21.12.2012	Se va înlocui sintagma <i>“Lucrările ședinței”</i> cu <i>„Ședințele de audieri ale „</i>	
	Pct.14 lit. c) Legea nr. 298 din 21.12.2012	După cuvîntul <i>„ședinței”</i> se va adăuga <i>„de audieri a”</i>	
7	Pct.14 lit. d) Legea nr. 298 din 21.12.2012	A se exclude sintagma <i>“membrilor Consiliului”</i>	Membrii Consiliului sînt în posesia tuturor materialele din momentul desemnării lor în calitate de raportor pe caz.
8	Pct.19 Legea nr. 298 din	După sintagma <i>“demersuri”</i> se va completa cu cuvîntul <i>“rezoluții”</i>	Aici fiind vorba despre rezoluțiile de conexare a dosarelor.

	21.12.2012		
9	Legea nr. 298 din 21.12.2012	Se va complete cu un nou punct după cum urmează <i>“54¹ Ședința de audieri se înregistrează pe suport magnetic și se consemnează în proces-verbal care se anexează la dosar. Consiliul va informa persoana audiată despre intenția de a înregistra declarațiile făcute la audieri.”</i>	
Obiectiv nr. 2 Corelarea termenilor stabiliți pentru exercitarea atribuțiilor Consiliului			
10	Art. 15 (1) Legea nr. 121 din 25.05.2012 Pct. 51. Legea nr. 298 din 21.12.2012	Se propune redacția : <i>„ Plîngerea se examinează în termen de 90 de zile de la data înregistrării. ”</i> Se propune redacția: <i>“Termenul total de soluționare a plîngerii este de 90 zile, care decurge începînd cu data înregistrării plîngerii de către petiționar, pînă la data emiterii”</i>	Termenul de 30 zile de examinare a unei plîngerii este restrîns și obiectiv nu se reușește de a parcurge toate procedurile prevăzute de lege în vederea soluționării acesteia în termen. Pentru a evita prevederi contradictorii și echivoce, se propune stabilirea doar a unui termen general de 90 de zile de la data înregistrării pînă la emiterea unei decizii.
11	Art. 15 (5) Legea nr. 121 din 25.05.2012	Se propune redacția: <i>“în termen de 10 zile dela adoptare”</i>	Această modificare este necesară pentru evitarea disensiunilor la aplicare, fiind corelat și cu prevederile pct. 66 din Regulament <i>“Decizia Consiliului se comunică părților în termen de 10 zile de la adoptare”.</i>
12	Art. 15 (5) Legea nr. 121 din 25.05.2012	Se propune redacția: <i>“Consiliul este informat în termen de 30 zile despre măsurile întreprinse cu prezentarea eventualelor dovezi în acest sens”</i>	Termenul de 10 zile nu este suficient pentru implementarea recomandărilor formulate. Totodată, se propune de a prevedea expres obligația reclamatului de a prezenta eventuale dovezi , în dependență de specificul recomandărilor.
Obiectiv nr. 3 Completarea atribuțiilor exercitare de către Consiliului			

13	Art. 12 Legea nr. 121 din 25.05.2012 <i>Atribuțiile Consiliului</i>	Se propune introducerea unui noi poziții, după cum urmează: <i>“ i ¹) Efectuează vizite în teren privind investigarea la fața locului a faptelor prezentate în plîngere ce necesită confirmare;”</i>	Necesitatea operării acestor modificări au fost deduse din impedimentele constatate de către Consiliu în procesul exercitării mandatului său. Astfel, din practica existentă la moment, se atestă un număr considerabil de solicitări în adresa membrilor Consiliului să intervină în teren pentru confirmarea sau infirmarea faptelor expuse în plîngerile petiționarilor, în special, în cazurile în care persoanele sînt private de libertate (de exemplu, instituțiile penitenciare, instituțiile medicale). În astfel de cazuri, Consiliul necesită împuterniciri exprese pentru a vizita astfel de locuri, care sînt greu de obținut în lipsa unor reglementări clare a unor astfel de competențe. Astfel, notăm că în lipsa reglementărilor exprese în acest sens, Consiliul se află în imposibilitatea exercitării mandatului său în întregime, în strică conformitate cu principiile stabilite.
14		Se propune modificarea literei k), cu următorul conținut: <i>“k) aplică sancțiuni contravenționale dacă în urma investigării și examinării plîngerii s-a constatat comiterea unei contravenții;”</i>	Standardele europene în domeniu, nemijlocit Directiva 43/200/EC, susțin crearea unor instituții independente cu mandat comprehensiv și eficient care să asigure eficacitatea implementării practice a legislației anti-discriminare. Astfel, printre atribuțiile minimale cu care trebuie asigurată instituția națională cu rol în prevenirea și combaterea discriminării (i.e. Consiliu) se regăsește sancționarea contravențională a faptelor de discriminare precum și participarea în calitate de expert în fața instanțelor în cauzele civile. O analiză comparativă a activității instituțiilor cu mandat în combaterea discriminării din spațiul European, demonstrează că tendința la nivel European este de a înființa instituții integrate cu caracter cvasi-judiciar funcționînd ca autorități administrativ-jurisdicționale cu rol în identificarea și sancționarea faptelor discriminatorii. În acest context, se indică și faptul că cele mai eficiente instituții rămîn a fi acele cu atribuții administrative – jurisdicționale.

			Reieșind din cele expuse, considerăm oportun operarea modificărilor respective care ar contribui cu o valoare de plus eficiență în activitatea Consiliului și ar asigura transpunerea corectă a directivelor europene.
15	Pct. 32 lit. a Legea nr. 298 din 21.12.2012	La finalul frazei se va complete cu următoarele <i>“inclusiv formulează recomandări în cadrul deciziilor de constatare a discriminării din partea autorității respective;”</i>	
Obiectiv nr. 4 Noțiuni și Criterii			
16	Art.1 alin. (1) Legea nr. 121 din 25.05.2012	Se propune excluderea sintagmei <i>“similar”</i>	Pentru asigurarea eficientizării procesului de prevenire și combatere a discriminării, Consiliul, ca instituție națională investită cu astfel de funcții, ar trebui să cuprindă ca mandat totalitatea criteriilor protejate de lege și totalitatea domeniilor de interes, fără echivoc
17	Art. 2 Legea nr. 121 din 25.05.2012	Se propune completare cu următoarea noțiune: <i>“sexism – formă de discriminare în bază de sex exprimată prin comportament, atitudine sau condiții despre un gen sau sex ca fiind inferior, sau mai puțin competent, sau mai puțin valoros decât celălalt gen sau sex, sau care face uz de prejudecăți sau stereotipuri în prezentarea eronată a imaginii femeii sau a bărbatului, sau a aspectului social al relațiilor dintre femei și bărbați, sau a masculinității sau feminității.”</i>	Mai mult ca atât, lista criteriilor protejate va fi ajustată cu lista criteriilor protejate de art.14 CEDO și a Protocolului nr 12 CEDO, care spune simplu „orice altă situație” Din aceste considerente, se propune excluderea sintagmei <i>“similar”</i> . Termenul respectiv este utilizat în Programul național pentru asigurarea egalității de gen pentru anii 2010 -2015 H.G. nr. 933 din 31.12.2009, însă noțiunea acestuia nu este expusă în legislația națională ; De asemenea, acesta a fost abordat și prin Observațiile finale ale CEDAW pct. 17-18 din 18.10.2013
Obiectiv nr. 5 Procedura de soluționare a plîngerii			
18	Art. 14 Legea nr. 121 din 25.05.2012 și pct.42 Legea nr. 298 din	Se propune comasarea, după cum urmează: <i>“Articolul 14. Admisibilitatea plîngerii Consiliul va declara plîngerea inadmisibilă dacă aceasta:</i>	Redacția actuală creează disensiuni. Legea nr. 121/12 operează cu noțiunea de respingere a plîngerii, pe cînd Regulamentul de activitate al Consiliului prevede noțiunea de admisibilitatea

	21.12.2012	a) nu corespunde cerințelor prevăzute la art. 13 alin. (2); b) este o plîngere repetată care nu conține informații și dovezi noi; c) nu este depusă de persoana împuternicită; d) a fost depusă cu încălcarea termenului de prescripție; e) nu ține de competența Consiliului; f) are un obiect nefondat, prin raportare la domeniul de aplicare al legii cu privire la asigurarea egalității.”	acesteia. Mai mult ca atît, criteriile pentru declararea inadmisibilității sau respingerii unei plîngeri sînt aceleași. În acest sens, se propune comasarea criteriilor, iar pentru a menține unitatea terminologică, se propune de a opera cu noțiunea de admisibilitate. Respectiv, pentru a evita dublarea acesteia se va exclude pct. 42 din Regulament de activitate a Consiliului.
19	Art. 15 alin. (2) Legea nr. 121 din 25.05.2012	Se propune completarea cu poziția următoare: “c) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a examinării plîngerii.”	
20	Art. 5 lit. b Legea nr. 121 din 25.05.2012	Se propune excluderea sintagmei “medierea prin”	
21	Pct.52 Legea nr. 298 din 21.12.2012	Se propune de a exclude ultima fraza.	În practică este dificilă formarea unei opinii asupra fondului plîngerii pînă la ședință. Iar în partea ce ține de admisibilitate, membrul raportor se pronunță pînă la stabilirea audierilor, în cadrul examinării prealabile de către acesta.
22	Pct.56 Legea nr. 298 din 21.12.2012	Se va da în următoarea redacție “ 56. <i>Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.</i> ”	

Obiectiv nr. 6 Dispoziții speciale									
23	Art. 7 alin. (1) Legea nr. 121 din 25.05.2012	Se propune înlocuirea sintagmei “angajarea sau concedierea” cu următoarea “încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă,” De asemenea, a se exclude “Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.” La alin. 2 se va exclude “ale angajatorului”							
24	Art. 18 Legea nr. 121 din 25.05.2012	Se propune completarea cu un nou aliniat după cum urmează “(4) Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului.”	Aceste modificări vor contribui la aplicarea uniformă a legislației anti-discriminare în instanțele naționale.						
25	Anexa nr.3 din Legea nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul oficial al RM , 2006, nr. 35-38, art.148), cu modificările și completările ulterioare	Se propune modificarea compartimentului Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității, care va avea următorul cuprins: <table><tr><td colspan="2">Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității</td></tr><tr><td>Președinte</td><td>9180 lei</td></tr><tr><td>Membru</td><td>8640 lei</td></tr></table>	Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității		Președinte	9180 lei	Membru	8640 lei	În dependență de modificările anterioare referitoare la denumirea Consiliului se va utiliza aceeași denumire.
Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității									
Președinte	9180 lei								
Membru	8640 lei								
26	Anexa la Legea nr.199 din 16 iulie 2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de	Se propune substituirea poziției ” Președinte al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității” cu poziția ”Președinte, membru al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității”.							

	demnitate publică (Monitorul oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194-196, art.637), cu modificările și completările ulterioare		
27	Art. 3 ² Legea nr. 273-XIII din 9 noiembrie 1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte (Monitorul oficial al Republicii Moldova, 1995, nr.9, art.89) cu modificările și completările ulterioare	Se propune de completat articolul 3 ² alineatul (2) cu litera n ³) cu următorul conținut: " n ³) membrilor Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;".	
28	Art. 30 Codul Contravențional al Republicii Moldova	Se propune completarea alineatului (2 ¹) după cuvântul "întîi" cu sintagma "și art. 54 ² , 65 ¹ , 71 ¹ , 71 ² ".	Termenul general de prescripție de 3 luni din momentul săvârșirii este restrîns pentru contravențiile care se constată de către Consiliu. Acest termen nu poate fi aplicat în raport cu alți termeni stabiliți de Legea 121/2012. Astfel, petiționarul poate să se adreseze la Consiliu în termen de un an de la data săvîrșirii unui fapt de discriminare. Mai mult, termenul extins de 90 de zile de examinare a unei plîngerii. Deci în cazul constatării unei contravenții după finalizarea examinării, sancțiunea contravențională nu va mai putea fi aplicată deoarece prescripția înlătură răspunderea contravențională.

Anexa 2. Organizațiile și instituțiile cu care a colaborat Consiliul în activitatea de prevenire și eliminare a discriminării și asigurare a egalității în anul 2014

- Parlamentul Republicii Moldova, Comisia pentru drepturile omului și relații interetnice; Comisia Juridică, numiri și imunități;
- Oficiul Înaltului Comisar ONU pentru Drepturile Omului (OHCHR);
- Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova (PNUD Moldova);
- Oficiul Consiliului Europei în Republica Moldova;
- Centrul pentru Drepturile Omului din Republica Moldova;
- Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene al Republicii Moldova;
- Ministerul Justiției al Republicii Moldova;
- Coaliția Nediscriminare (CND);
- Institutul de Politici Publice din Moldova;
- Asociația pentru Politică Externă din Moldova;
- Centrul de Resurse Juridice din Moldova;
- Fundația Soros-Moldova;
- Asociația Promo-LEX;
- Equal Rights Trust;
- Institutul National al Justiției;
- Biblioteca Publică de Drept;
- Consiliul National pentru combaterea discriminării din România;
- Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI).