

PROIECT

LEGEA cu privire la anti-discriminare

**Capitolul I
Dispoziții generale**

Articolul 1. Scopul legii

Prezenta lege este adoptată cu scopul de a preveni, a interzice și a eradica orice formă de discriminare, asigurând fiecărei ființe umane:

- egalitatea în fața legii;
- egalitatea de tratament, șanse și oportunități de participare în viața publică;
- protecție efectivă împotriva discriminării.

Scopul prezentei legi printre altele este și de a activa și eficientiza Ombudsmanul ca instituție și instrument de protecție a drepturilor omului.

Articolul 2. Principiile nediscriminării

(1) *Principiul nediscriminării* presupune egalitatea drepturilor, șanselor și oportunităților tuturor ființelor umane indiferent de: sex, rasă, naționalitate, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, starea sănătății, vîrstă, orientare sexuală, stare civilă, stare materială, boala cronică necontagioasă, infecție HIV/SIDA sau de alte criterii sau semne individuale, stabilite prin prezenta lege sau prin tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.

(2) Principiile și dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor fizice și juridice de pe teritoriul Republicii Moldova. Persoanele juridice au obligația de a adopta măsuri afirmative pentru a asigura egalitatea de șanse și oportunități și să asigure o adaptare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități.

(3) Nu se consideră discriminare măsurile, acțiunile sau inacțiunile întreprinse de către Stat, persoane juridice și de alți subiecți care favorizează anumite grupuri sociale în scopul reabilitării/egalării șanselor, dacă aceasta se prevede de lege.

Articolul 3. Noțiuni de bază

În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații:

Discriminare directă - orice acțiune sau inacțiune în raport cu o persoană pe baza criteriilor enumerate în art. 2 alin. 1, care are drept scop sau consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Discriminare indirectă - orice prevedere, criteriu sau practică aparent neutră care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor expuse în art.2 alin.1, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sînt

justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere ale acestui scop sînt adecvate și necesare.

Discriminare multiplă - orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de la art.2 alin.1.

Măsuri afirmative (Discriminare pozitivă) - măsuri speciale temporare luate de către persoane fizice sau juridice, fie pentru a preveni sau compensa dezavantajele suferite de o persoană, un grup sau o comunitate datorită uneia sau mai multor fapte de discriminare, fie pentru a facilita participarea lor efectivă în toate domeniile vieții sociale.

Discriminarea prin asociere - orice faptă de discriminare savîrșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie identificată conform criteriilor de la art.2 alin.1, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținînd unei asemenea categorii de persoane.

Segregare - orice faptă care are drept scop sau consecință separarea fizică neuniformă pe baza unuia sau mai multor criterii de la art.2 alin.1.

Tratament defavorizat - orice act, acțiune sau inacțiune care afectează direct sau indirect drepturile și interesele legale.

Intenția de a discrimina - orice informație declarată în public de a săvîrși o faptă de discriminare.

Comportament discriminatoriu - orice comportament care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități.

Acțiuni de protecție împotriva discriminării includ: adresare a unei petiții sau unui semnal; advocacy, emisiuni radio, greva foamei etc.

Instigarea la discriminare - orice acțiune sau inacțiune care determină cu intenție pe cineva să săvîrșească o faptă de discriminare.

Complicitate la discriminare - fapta persoanei care facilitează sau ajută în mod intenționat o persoană, la savîrșirea unei fapte de discriminare. Se consideră, de asemenea, complicitate la discriminare, fapta persoanei de a promite, înainte sau în timpul savîrșirii fapte de discriminare, că va favoriza pe faptuitor, chiar dacă după savîrșirea fapte promisiunea a fost îndeplinită.

Asocierea pentru savîrșirea unei fapte de discriminare - fapta de a se asocia sau de a iniția constituirea unei asocieri în scopul

savârșirii uneia sau mai multor fapte de discriminare ori aderarea sau sprijinirea sub orice formă a unei astfel de asocieri.

Orientare sexuală - apartenență la unul sau mai multe grupuri ce se deosebesc prin preferințele sexuale, cum ar fi: heterosexual, homosexual ori bisexual, lesbian, transsexual.

Hărțuire - orice formă de comportament, verbal sau nonverbal manifestat conștient pe baza criteriilor de la art.2 alin.1, în raport cu o ființă umană, cu scopul de a leza demnitatea persoanei ori a crea o atmosferă incomodă, ostilă, degradantă sau ofensatoare.

Hărțuire sexuală - orice formă de comportament cu caracter sexual exprimat în mod fizic, verbal sau orice alt mod, care încalcă demnitatea sau onoarea persoanei, sau creează un mediu, atitudine sau practică ostilă, degradantă sau intimidată, și când, în mod special, refuzul de a accepta un astfel de comportament sau constrângere ar influența luarea de decizii și afectează persoana.

Victimizare - orice comportament negativ ca urmare a unei plîngerii în justiție cu privire la încălcarea principiului nediscriminării; tratament defavorizat al unei persoane în cazul în care persoana dată a întreprins sau care e presupusă că a întreprins sau va întreprinde acțiunile pentru protecția împotriva discriminării; tratament defavorizat al unei persoane care a refuzat să discrimineze în condițiile date.

Inversarea sarcinii probei - în reglementările cu privire la protecția împotriva discriminării sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări.

Grup de persoane - cel puțin trei persoane reunite spontan sau pe baza unor interese.

Comunitate - grup de persoane cu interese, identități sau norme de viață comune.

Adaptarea rezonabilă - luarea de măsuri care ar permite persoanelor cu dizabilități accesul și participarea reală la viața socială, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort nepotrivit din partea celui obligat să le ia.

Articolul 4. Cadrul juridic

(1) Raporturile juridice în domeniul eradicării tuturor formelor de discriminare sînt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezenta lege, de alte acte normative, precum și de tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.

(2) În caz de neconcordanță între reglementările actelor juridice naționale cu privire la nediscriminare și cele ale tratatelor

internaționale la care Republica Moldova este parte, prioritatea va fi oferită după cum urmează:

1. tratatele internaționale;
2. Constituția Republicii Moldova;
3. prezenta Lege;
4. alte acte legislative sau normative.

(3) Dispozițiile prezentei legi se aplică în toate domeniile vieții sociale.

(4) Constituie discriminare și se sancționează potrivit prezentei legi: discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea multiplă, comportamentul discriminatoriu, hărțuirea, instigarea la discriminare, intenția declarată public de a discrimina, segregarea, discriminarea prin asociere, asocierea în vederea săvârșirii unei fapte de discriminare, complicitatea la discriminare savârșite cu privire la o persoană, un grup de persoane sau o comunitate, cu excepția cazurilor în care acestea sînt în conformitate cu legea și necesare într-o societate democratică.

(5) Discriminarea și victimizarea constituie contravenției și se sancționează contravențional, potrivit prezentei legi, dacă nu intră sub incidența legii penale.

Articolul 5. Forme agravante de discriminare

Constituie forme agravante de discriminare:

- a) segregarea;
- b) discriminarea multiplă;
- c) fapta de instigare la discriminare savârșită de o persoană care se află pe o poziție de autoritate față de cel instigat;
- d) discriminarea savârșită de două sau mai multe persoane;
- e) săvârșirea în mod repetat a unei fapte de discriminare, chiar și după pedepsirea faptei de discriminare.

Articolul 6. Individualizarea faptei de discriminare

Individualizarea faptei de discriminare se efectuează ținînd cont de gradul de pericol social al faptei savârșite, de împrejurările în care a fost savârșită fapta, de modul și mijloacele de savârșire a acesteia, de scopul urmărit, de consecințe, de personalitatea făptuitorului, precum și de celelalte circumstanțe ale săvârșirii faptei.

Articolul 7. Fapte care nu constituie discriminare

Nu se consideră fapte discriminatorii:

- a) stabilirea cerințelor pentru vîrstă minimală, experiență profesională sau durata de serviciul în procedurile de angajare în cîmpul muncii atunci cînd aceasta este necesar într-o societate democratică și este prevăzut de lege;
- b) stabilirea cerințelor pentru o vîrstă maximală în procedurile de angajare în cîmpul muncii, atunci cînd acestea sînt în conformitate cu legea și necesare într-o societate democratică;
- c) tratament diferit al persoanelor pe bază de cetățenia lor sau a apatrizilor prevăzut de legea sau tratatul internațional la care Republica Moldova este parte;

d) protejarea specială a femeilor însărcinate și a mamelor în perioada sarcinii și alăptării, prevăzute de legislație, cu excepția cazurilor în care femeia însărcinată sau mama nu dorește să se folosească de protecție și a informat angajatorul despre aceasta în formă scrisă;

e) stabilirea cerințelor de vîrstă și pentru durata serviciului, prevăzut de legislație pentru scopurile de asigurare a pensiei;

f) tratamentul diferit al persoanelor cu disabilități în timpul învățămîntului și dobîndirii unei educații pentru efectul satisfacerii necesităților specifice educaționale avînd drept scop egalizarea șanselor acestora;

g) stabilirea cerințelor pentru o vîrstă minimală și maximală pentru a merge la activități de educație sau instruire, atunci cînd aceasta este justificat în mod obiectiv și în conformitate cu legislația, în dependență de natura educației, sau de condițiile în care aceasta este desfășurată;

h) tratamentul diferit al persoanelor pe bază de religie, credință sau sex în legătură cu o ocupație desfășurată în instituțiile sau organizațiile religioase atunci cînd, pe motiv al naturii ocupației date sau al condițiilor în care este desfășurată religia, credința sau sexul constituie un adevăr și determină cerința profesională cu privire la caracterul instituției sau organizației, atunci obiectivul este legal și cerința nu depășește ce este necesar pentru atingerea acesteia;

i) tratamentul diferit al persoanelor pe bază de religie, credință sau sex în educația religioasă, inclusiv educație cu scopul de a desfășura o ocupație referită la punctul h);

j) măsurile din sfera educației ce asigură balanța în participarea bărbaților și femeilor, în măsura în care acestea sînt necesare;

k) măsuri speciale care beneficiază persoanele sau grupurile de persoane care sînt pe poziție dezavantajată pe baza criteriilor enumerate în art.2 alin.1, care au drept scop egalitatea de șanse, în măsura în care acestea sînt necesare;

l) protecție specială a copiilor fără părinți, minorilor, părinților singuratici și persoanelor cu disabilități, prevăzute de legislație;

m) măsurile de protecție a originii și identității persoanelor, care aparțin minorităților etnice, religioase și lingvistice, precum și dreptul lor de a exista și de a se dezvolta, în mod individual sau în mod colectiv cu restul membrilor grupurilor lor, culturii lor, cît și profesarea și practicarea religiei lor, folosirea limbii lor;

n) măsurile din domeniul educației pentru asigurarea participării persoanelor care aparțin minorităților etnice, în măsura în care acestea sînt necesare;

o) anunțurile speciale de angajare a persoanelor de un anumit sex la locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor speciale de prestare a muncii prevăzute de lege, unde sexul este determinant;

p) acțiunile afirmative.

Capitolul II
EGALITATEA ÎN ACTIVITATEA SOCIAL - ECONOMICĂ

Articolul 8. Accesul egal la activitatea de întreprinzător

Constituie contravenție, conform prezentei legi, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de unul dintre criteriile de la art.2 alin.1.

Articolul 9. Discriminarea unei persoane în relații de muncă și/sau de protecție socială

(1) Constituie contravenție, conform prezentei legi, discriminarea persoanei pe cel puțin unul dintre criteriile de la art.2 alin.1, într-un raport de muncă și/sau de protecție socială, în următoarele situații:

a) la momentul în care un post vacant este anunțat, angajatorul nu are dreptul de a impune cerințe care au legătură cu criteriile ce se referă la art.2 alin.1, cu excepția cazurilor din articolul 7;

b) înainte de a încheia un contract individual de muncă, angajatorul nu are dreptul de a cere de la candidat informații cu privire la criteriile ce se referă la art.2 alin.1, cu excepția cazurilor din articolul 7;

c) angajatorul nu are dreptul de a refuza să angajeze un candidat pe motive de sarcină, maternitate sau creștere a copiilor;

d) angajatorul nu are dreptul de a refuza să angajeze sau să angajeze în condiții mai puțin favorabile, persoanele pe bază de criterii din art.2 alin.1, cu excepția cazurilor din art. 7.

e) angajatorul este obligat să asigure egalitate în condițiile de muncă fără deosebiri pe bază de criteriile din art.2 alin.1;

f) angajatorul trebuie să asigure remunerare egală pentru aceeași prestare de servicii și lucru de valoare egală;

g) angajatorul este obligat să prevadă șanse egale tuturor angajaților cu nici o referință la criteriile din art.2 alin.1, pentru creșterea calificării și recalificării lor profesionale, precum și dezvoltarea și promovarea profesională în poziție sau grad prin aplicarea criteriilor de performanțe egale în aprecierea activității acestora;

h) angajatorul este obligat să adapteze locul de muncă la necesitățile persoanei cu dizabilități atunci când îl/o angajează sau când dizabilitatea intervine după angajarea acestuia/acesteia, cu excepția cazurilor când cheltuielile pentru astfel de adaptări sînt excesiv de iraționale și ar cauza un obstacol serios pentru angajator;

i) angajatorul este obligat la momentul angajării, atunci când este necesar de a atinge obiectivele legii date, să încurajeze persoanele care aparțin unui anumit grup etnic sau sexual, să aplice pentru o anumită muncă sau poziție;

j) angajatorul este obligat în condiții egale să încurajeze dezvoltarea vocațională și participarea angajaților și lucrătorilor care aparțin unui anumit grup sau persoane care se identifică în baza criteriilor de la art.2 alin.1;

(2) Un angajator care a primit o plîngere de la un angajat al său, care se consideră victimă a unei hărțuiri, inclusiv hărțuire sexuală, la locul de muncă, trebuie imediat să desfășoare o investigație, să ia măsuri necesare pentru a stopa hărțuirea, precum și să impună sancțiuni disciplinare în cazul hărțuirii de către un alt angajat;

(3) Angajatorul, în cooperare cu sindicatele, trebuie să ia măsuri eficiente pentru prevenirea oricărei forme de discriminare la locul de muncă;

(4) În cazul în care eșuează să îndeplinească obligația din art.9, alin.3, angajatorul trebuie să poarte răspundere în conformitate cu legea dată pentru actele de discriminare efectuate la locul de muncă de către un lucrător sau un angajat al său;

(5) Angajatorul este obligat să aplice indici egali pentru sancțiunile disciplinare fără deosebiri pe bază de criteriile din art.2 alin.1;

(6) Angajatorul este obligat să afișeze într-un loc accesibil pentru angajați, textul legii date, precum și clauzele pentru contractul individual și colectiv de muncă, ce au legătură cu protecția împotriva discriminării;

(7) Angajatorul este obligat să elibereze informații (referitoare la deciziile luate de către angajator), la cererea persoanei care susține că drepturile acesteia au fost violate pe unul din criteriile enumerate la art.2 alin.1;

(8) Prevederile acestui articol se aplică, de asemenea, la relațiile din serviciul public și cel militar.

Capitolul III EGALITATEA ÎN SFERA EDUCAȚIONALĂ

Articolul 10. Accesul la educație

(1) Constituie contravenție, conform prezentei legi, împiedicarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, sex, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, starea sănătății, vîrstă, orientare sexuală, stare civilă, stare materială, boala cronică necontagioasă, infecție HIV/SIDA.

(2) Prevederile alineatului (1) se aplică tuturor nivelelor din sistemul educațional, inclusiv la admiterea sau la înscrierea în instituțiile de învățămînt și la evaluarea ori examinarea cunoștințelor.

(3) Constituie contravenție, conform prezentei legi, solicitarea unor declarații doveditoare a apartenenței solicitantului (persoanei) la o anumită etnie, care să condiționeze accesul ei la educație în limba maternă.

(4) Potrivit prevederilor prezentei legi, înființarea de clase cu predare în limba maternă nu constituie segregare.

Articolul 11. Protecția în exercitarea dreptului la educație

(1) Organele de administrare publică centrală, precum și organele de administrare publică locală sînt obligate să ia măsurile necesare pentru a nu admite vreo segregare în instituțiile de învățămînt;

(2) Conducerea instituției de învățămînt este obligată să ia măsurile efective de a preveni orice formă de discriminare la locul învățămîntului, ce intervine din partea personalului pedagogic sau nepedagogic sau a vreunui student.

(3) Conducerea instituției de învățămînt trebuie să aducă la cunoștința corpului didactic, auxiliar și elevilor/studentilor prezenta Lege, și toate prevederile administrative cu referire la protecția împotriva discriminării, inclusiv prin afișarea ei într-un loc accesibil tuturor;

(4) În cazul în care conducerea instituției de învățămînt a primit o plîngere de la un student, care se consideră subiect al hărțuirii din partea personalului corpului didactic, auxiliar și elevilor/studentilor, este obligat, în mod imediat, să desfășoare o investigație și să ia măsurile necesare pentru a opri hărțuirea, precum și să impună o sancțiune disciplinară;

(5) Instituțiile de învățămînt trebuie să ia măsurile adecvate pentru a asigura egalitatea șanselor pentru exercitarea eficientă a dreptului la educație a persoanelor cu dizabilități, cu excepția cazurilor în care astfel de măsuri sînt excesiv de iraționale și ar impune piedici serioase instituției;

(6) În caz de eșuare de a îndeplini obligația din alin.4 conducerea instituției de învățămînt va purta răspundere pentru discriminarea ce are loc la locul instituției de învățămînt din partea unui funcționar administrativ, profesor sau student, în înțelesul prezentei Legi;

(7) Persoanele, care oferă instruire, precum și cele care editează manuale și materiale educaționale, sînt obligate să dea informații și să aplice metodele de educație într-un mod care să fie focusat pe depășirea stereotipului privind rolul femeilor și bărbaților în sferele vieții publice și familiare, stereotipurile negative față de grupurile rasiale, etnice și religioase, față de persoanele cu dizabilități, precum și să promoveze principiile toleranței;

(8) Grădinițele de copii, școlile, liceele, colegiile și universitățile trebuie să includă în curriculum lor educațional planuri de educație pe probleme de egalitate dintre oameni indiferent de rasă, naționalitate, sex, origine etnică, cetățenie, starea sănătății, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, dizabilitate, vîrstă, orientare sexuală, stare civilă, stare materială, boala cronică necontagioasă, infecție HIV/SIDA.

(9) Statul, prin intermediul instituțiilor de învățămînt și educație, va întreprinde acțiuni afirmative de promovare a participării balansate a femeilor și bărbaților la exercitarea profesilor specifice unde se atestă supra-reprezentarea persoanelor de un anumit sex.

(10) Sub incidența prezentului articol cad și instituțiile de învățămînt și educație organelor afacerilor interne, militare, securitate etc.

Capitolul IV **EGALITATEA ÎN ACCESUL LA SERVICIILE PUBLICE**

Articolul 12. Accesul la serviciile publice: administrative, juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități
Constituie contravenție, conform prezentei legi, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică, la o anumită rasă, naționalitate, sex, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, dizabilitate, vîrstă, orientare sexuală, starea sănătății, stare civilă, stare materială, boala cronică necontagioasă, infecție HIV/SIDA, de către toate subiectele care au obligația de a presta servicii, prin:

- a) împiedicare pe orice cale a accesului la serviciile de sănătate;
- b) refuzarea accesului la serviciile oferite de cinematografe, biblioteci, teatre, muzee și expoziții, cu excepția cazurilor în care această restrîngere este în conformitate cu legea și este necesară într-o societate democrată;
- c) refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice;
- d) refuzul de a acorda un credit bancar sau orice alt tip de servicii bancare, cu excepția cazurilor în care acestea sînt în conformitate cu legea și necesare într-o societate democrată;
- e) refuzul de a vinde sau de a închiria un bun mobil sau imobil, cu excepția cazurilor în care acestea sînt în conformitate cu legea și necesare într-o societate democrată;
- f) refuzarea accesului la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sînt în proprietate privată ori publică, cu excepția cazurilor în care acestea sînt în conformitate cu legea și necesare într-o societate democrată;
- g) refuzarea accesului la serviciile oferite de companiile de transport în comun, cu excepția cazurilor în care acestea sînt în conformitate cu legea și necesare într-o societate democrată;
- h) refuzarea accesului la orice alte servicii oferite de orice alți prestatori de servicii, cu excepția cazurilor în care acestea sînt în conformitate cu legea și necesare într-o societate democrată.

Capitolul V

PROTECȚIA ÎN EXERCITAREA ALTOR DREPTURI

Articolul 13. Accesul egal la funcțiile publice

(1) Statul, organele publice centrale și cele locale de auto-guvernare sînt obligate să asigure o politică de încurajare a participării balansate dintre femei și bărbați, precum și a participării reprezentanților din grupurile etnice, religioase sau lingvistice la guvernare și la adoptarea deciziilor.

(2) Stabilirea unor restricții directe sau indirecte după criteriul de rasă, naționalitate, sex, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, dizabilitate, vîrstă, orientare sexuală, stare civilă, starea sănătății; stare materială, boală cronică necontagioasă, infecție HIV/SIDA în caz de anunțare, organizare și admitere la concurs pentru ocuparea unei funcții publice este interzisă, cu

excepția cazurilor în care acestea sînt în conformitate cu legea și necesare într-o societate democratică. În serviciile publice pot fi restricții pe principii de cunoaștere a limbii, în partide - pe convingeri politice, în biserici - pe convingeri religioase, în mănăstiri - pe criteriu sexual etc.

(3) Conducătorii autorităților administrației publice centrale și locale, alte persoane cu funcție de răspundere sînt obligate să asigure accesul egal la ocuparea unei funcții publice în conformitate cu exigențele profesionale, fără diferențiere după criteriul de rasă, naționalitate, sex, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, dizabilitate, vîrstă, orientare sexuală, starea sănătății, stare civilă, stare materială, boala cronică necontagioasă, infecție HIV/SIDA a candidaților.

Articolul 14. Libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului și accesul în locurile publice

(1) Constituie contravenție, în conformitate cu prezenta lege, orice comportament ce constă din determinarea părăsirii domiciliului sau locuinței, în deportare sau în îngreunarea condițiilor de viață și de trai cu scopul de a-l face să renunțe la domiciliul sau la locuință a posesorului acestuia, identificate fără consimțămîntul personal, pe baza criteriilor de la art.2 alin.1, precum și obligarea unui grup de persoane aflate în minoritate de a părăsi localitatea sau zonele în care locuiește.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei legi, orice comportament care are ca scop strămutarea sau alungarea unei persoane sau unui grup de persoane dintr-un sector sau dintr-un imobil, ce le aparține sau care este închiriat legal pe baza unuia din criteriile de la art.2 alin.1.

(3) Prevederea alin. (2) nu poate fi interpretată în sensul restrîngerii dreptului autorităților de punere în aplicare a planurilor de sistematizare și amenajare a teritoriului, atît timp cît mutarea se face în condițiile legii, iar măsura luată nu este determinată de unul din criteriile de la art.2 alin.1.

(4) Constituie contravenție, conform prezentei legi, restrîngerea sau interzicerea accesului unei persoane sau al unui grup de persoane în locurile publice pe baza unuia din criteriile de la art.2 alin.1.

Articolul 15. Interzicerea propagandei și instigării la ură, respectul față de demnitatea umană

(1) Constituie contravenție, conform prezentei legi, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, avînd caracter de propagandă sau de instigare la ură, pe baza unuia din criteriile de la art.2 alin.1, dacă acestea au condus la prejudiciu fizic sau moral.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei legi, orice act sau fapt public care are drept scop sau vizează atingerea demnității sau crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o categorie identificată pe unul din criteriile de la art.2 alin.1.

(3) Constitue contravenție în sensul prezentei legi abuzul de drept:

a) orice comportament negativ ca urmare a unei plîngerii în justiție cu privire la încălcarea principiului nediscriminării;

b) tratament defavorizat al unei persoane în cazul în care persoana dată a întreprins sau care e presupusă că a întreprins sau va întreprinde acțiunile pentru protecția împotriva discriminării;

c) tratament defavorizat al unei persoane care a refuzat să discrimineze în condițiile date.

Capitolul VI **OMBUDSMANUL ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII**

Articolul 16. Statutul Ombudsmanului împotriva Discriminării

(1) Ombudsmanul împotriva Discriminării, este instituție publică de stat în domeniul discriminării, cu personalitate juridică, creată de stat cu scopul eradicării discriminării sub orice formă, independentă și imparțială, aflată sub control parlamentar, care asigură respectarea și aplicarea principiului nediscriminării, în conformitate cu Constituția și legile Republicii Moldova, cu actele juridice internaționale cu privire la drepturile omului și nediscriminare la care Republica Moldova este parte.

(2) În exercitarea atribuțiilor sale, Ombudsmanul împotriva Discriminării, este independent față de deputații Parlamentului, Președintele Republicii Moldova, autoritățile publice centrale și locale și persoanele cu funcții de răspundere de la toate nivelurile.

(3) Ombudsmanul împotriva Discriminării are responsabilitatea de a elabora și aplica politicile publice în materia nediscriminării. În acest sens, Ombudsmanul împotriva Discriminării colaborează cu Centrul pentru Drepturile Omului din Republica Moldova, organele naționale publice centrale și locale, organizațiile naționale obștești, organizațiile internaționale interguvernamentale și neguvernamentale.

(4) Ombudsmanul împotriva Discriminării asigură în condițiile legii, respectarea principiului nediscriminării față de toți cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii, care se află legal pe teritoriul Republicii Moldova.

Articolul 17. Structura instituției Ombudsmanului împotriva Discriminării. Numirea și eliberarea din funcție

(1) Instituția Ombudsmanului împotriva Discriminării este compusă din: Consiliul Ombudsmenilor specializați, Președinte, personal de specialitate.

a) Consiliul Ombudsmenilor specializați este compus din 5 membri numiți de către Parlament la propunerea: Parlamentului - 3 membri; Societății civile - 2 membri. Și anume: Ombudsmanul asigurării egalității de șanse, Ombudsmanul copiilor, tinerilor și a vîrstnicilor; Ombudsmanul pentru protecția persoanelor cu dizabilități, Ombudsmanul pentru protecția minorităților etnice, sexuale, religioase, Ombudsmanului împotriva rasismului, xenofobiei, anti-semitismului și intoleranței.

b) Poate fi numit membru al Consiliului Ombudsmenilor specializați orice cetățean al Republicii Moldova, licențiat în drept, care nu are antecedente penale, are capacitate de exercițiu, are o experiență în domeniul apărării drepturilor și libertăților omului și se bucură de autoritate în societate.

c) În selectarea membrilor Consiliului Ombudsmenilor specializați se va respecta principiile de participare balansată a femeilor și bărbaților și persoanelor care aparțin unor anumite grupuri minoritare.

(2) Ombudsmanul împotriva Discriminării dispune de ștampilă și formulare ce au imprimată denumirea instituției și imaginea stemei de stat a Republicii Moldova.

(3) Propunerile privind candidaturile Consiliului Ombudsmenilor specializați sînt înaintate Biroului Permanent al Parlamentului, în decursul ultimei luni a mandatului membrilor Consiliului Ombudsmenilor specializați desemnați anterior.

(4) Biroul Permanent al Parlamentului are obligația de a publica pe site-ul Parlamentului candidaturile depuse. Înaintează propunerile Comisiei parlamentare pentru drepturile omului în vederea audierii candidaților. În termen de 15 zile de la publicarea candidaturilor se pot depune la Comisia parlamentară pentru drepturile omului obiecții în scris, argumentate, cu privire la candidaturile depuse. Comisia parlamentară pentru drepturile omului întocmește un aviz argumentat asupra fiecărei candidaturi pe care îl prezintă în ședința Parlamentului.

(5) Membrii Consiliului Ombudsmenilor specializați sînt numiți în funcție cu votul majorității deputaților aleși.

(6) Durata mandatului membrilor Consiliului Ombudsmenilor specializați este de 5 ani. În cazul în care un loc în Consiliului Ombudsmenilor specializați devine vacant înainte de expirare a mandatului, acesta va fi ocupat de o altă persoană numită conform procedurii reglementate de prezenta lege, pentru un nou mandat de 5 ani.

(7) Membrii Consiliului Ombudsmenilor specializați pot fi demisi, la propunerea Comisiei parlamentare pentru drepturile omului, în următoarele situații:

a) în cazul incapacității de a-și exercita funcția pentru o perioadă mai mare de 4 luni;

b) din proprie inițiativă;

c) la atingerea vârstei de pensionare;

d) la expirarea mandatului;

e) la propunerea fundamentată a președintelui instituției Ombudsmanului împotriva Discriminării;

f) în cazul constatării printr-o hotărîre a instanței, rămasă definitivă și irevocabilă, a unei fapte de discriminare savîrșite de către acesta;

h) în cazul rămînerii definitive a sentinței de condamnare a acestuia.

(8) Hotărîrea cu privire la eliberarea din funcție înainte de termen, în cazurile prevăzute la alin.(7), literele a), c), e), f), h) se adoptă de către Parlament cu votul majorității deputaților prezenți.

(9) La expirarea mandatului, Membrii Consiliului Ombudsmenilor specializați li se oferă funcția ocupată anterior ori o funcție similară dacă nu există restricții juridice.

(10) Ombudsmanul împotriva Discriminării este condus de Președinte.

(11) Președintele Ombudsmanului împotriva Discriminării este desemnat de către Parlament din rândul Membrii Consiliului Ombudsmenilor specializați, la propunerea Președintelui Parlamentului. Mandatul acestuia este de 5 ani.

(12) Președintele Ombudsmanului împotriva Discriminării efectuează conducerea generală a instituției Ombudsmanului împotriva Discriminării.

- a) reprezintă Instituția în relațiile cu terții;
- b) conduce ședințele Consiliului Ombudsmenilor specializați;
- c) definește obligațiile membrilor Consiliului Ombudsmenilor specializați și ale altor colaboratori ai Instituției;
- d) exercită controlul activității lor;
- e) decide în privința personalului de specialitate al instituției Ombudsmanului împotriva Discriminării;
- f) delegează și alte competențe membrilor Consiliului Ombudsmenilor specializați;
- g) angajează și eliberează din funcție funcționarii instituției;
- h) organizează pregătirea rapoartelor anuale;

(13) În exercitarea atribuțiilor sale președintele Instituției Ombudsmanului împotriva Discriminării emite ordine cu caracter individual.

(14) Structura organizatorică, de funcționare și procedura de examinare a sesizărilor/petițiilor sînt reglementate de regulamentul adoptat de Parlament și publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(15) În absența Președintelui instituției Ombudsmanului împotriva Discriminării, atribuțiile acestuia sînt exercitate de către un vicepreședinte, numit de Președinte, în baza unui ordin, dintre membrii Consiliului Ombudsmenilor specializați.

(16) În chestiunile ce țin de retribuirea muncii, asistența socială, medicală și de altă natură, Membrii Consiliului Ombudsmenilor specializați se asimilează cu judecătorii Curții Supreme de Justiție, iar Președintelui instituției Ombudsmanului împotriva Discriminării se asimilează cu Președintele Curții Supreme de Justiție.

(17) Ombudsmanul împotriva Discriminării dispune de buget propriu, care face parte din bugetul de stat.

(18) Proiectul bugetului Ombudsmanului împotriva Discriminării, prealabil cu avizul Ministerului Finanțelor, se aprobă de către Parlament concomitent cu bugetul de stat.

(19) Instituția Ombudsmanului împotriva Discriminării poate primi donații și sponsorizări de la persoane fizice și juridice și poate încheia contracte de colaborare, în condițiile legii.

(20) Sediul permanent al Ombudsmanului împotriva Discriminării se află în municipiul Chișinău.

(21) În toate municipiile, orașele și raioanele Republicii Moldova se creează, de către Ombudsmanul împotriva Discriminării, structuri teritoriale de control și monitorizare.

(22) Calitatea de membru al Consiliului Ombudsmenilor specializați este incompatibilă cu funcțiile publice sau private, cu excepția activității didactice și științifice.

(23) În cazul nerespectării prevederilor alin. 22 din prezentul articol, mandatul membrului Consiliului Ombudsmenilor specializați este nul, locul său devenind vacant și urmînd a fi ocupat de o altă persoană numită conform procedurii reglementate de prezenta lege, pentru un nou mandat de 5 ani.

(24)a) Personalitatea membrilor Consiliului Ombudsmenilor specializați este inviolabilă în timpul exercitării funcțiilor lor.

b) Inviolabilitatea membrilor Consiliului Ombudsmenilor specializați se extinde asupra locuinței și localului acestora de serviciu, asupra mijloacelor de transport și de telecomunicație folosite de aceștia, asupra corespondenței, documentelor și averii personale.

c) Membrii Consiliului Ombudsmenilor specializați nu pot fi trași la răspundere penală sau administrativă, nu pot fi reținuți, arestați, percheziționați, supuși controlului personal fără acordul prealabil al Parlamentului, cu excepția cazurilor de infracțiune flagrantă.

Articolul 18. Atribuțiile Ombudsmanului împotriva Discriminării (1)
Pentru îndeplinirea rolului prevăzut la art. 1 Ombudsmanul împotriva Discriminării exercită următoarele atribuții:

a) Privind interzicerea discriminării:

1. colaborează cu organele statale în vederea armonizării legislației naționale cu normele internaționale în materia nediscriminării, în special cu Centrul pentru Drepturile Omului din republica Moldova;

2. colaborează cu organele statale, organizațiile neguvernamentale, persoanele juridice și fizice pentru asigurarea prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare, în special cu Centrul pentru Drepturile Omului din republica Moldova;

3. urmărește aplicarea și respectarea, de către organele statale, organizațiile neguvernamentale, persoanele juridice și fizice, a actelor normative referitor la prevenirea, sancționarea și eliminarea tuturor formelor de discriminare;

4. propune instituirea, în condițiile legii, a unor măsuri speciale, inclusiv măsuri afirmative;

5. propune Guvernului proiecte de acte normative în domeniul prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare;

6. avizează proiectele de acte normative care au ca obiect exercitarea drepturilor și a libertăților omului, în condiții de nediscriminare;

7. asigură medierea la cererea părților în cazurile cu care este sesizat.

8. întreprinde alte competențe prevăzute de Regulamentul Intern al său.

b) Privind sancționarea discriminării:

1. constată și sancționează contravențiile prevăzute de prezenta lege.

2. se autosesizează, primește petiții și sesizări privind încălcarea actelor normative referitoare la principiul egalității și nediscriminării, de la cetățenii Republicii Moldova, cetățeni străini, apatrizi care se află pe teritoriul Republicii Moldova, organizații neguvernamentale, persoane juridice, instituții publice, le examinează, adoptă măsurile corespunzătoare și comunică răspunsul în termenul prevăzut de lege;

Sumele colectate din amenzi impuse sau din sancțiunile materiale, în conformitate cu prezenta lege, sunt introduse în bugetul republican.

c) Privind politicile publice:

1. efectuează studii, sondaje, cercetări și analize privind respectarea principiului egalității și nediscriminării, pe care le prezintă Parlamentului și le dă publicității;
2. derulează programe și campanii naționale în scopul realizării atribuțiilor sale;
3. colaborează cu instituțiile similare din alte state, cu organizațiile internaționale, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului și interzicerea discriminării;

d) Privind aparatul propriu de lucru:

1. asigură pregătirea profesională a personalului propriu și participarea acestuia la acțiuni internaționale cu privire la asigurarea interzicerii discriminării;
2. dezvoltă programe de parteneriat cu instituții financiare internaționale;
3. primește sprijin financiar din partea unor organizații naționale și internaționale în vederea organizării unor seminare, dezbateri, mese rotunde și campanii de informare, în domeniu;
4. acordă asistență juridică persoanelor expuse discriminării, prin departamentul juridic al instituției;
5. elaborează, tipărește și difuzează în țară și în străinătate publicații, rapoarte și materiale de informare în materia nediscriminării;
6. inițiază și organizează seminarii, colocvii, dezbateri, simpozioane, sesiuni de pregătire, mese rotunde și alte acțiuni pe tema interzicerii discriminării.

(2) În exercitarea atribuțiilor sale, cu privire la mediere, investigare, constatare și sancționare a faptelor/actelor de discriminare, Ombudsmanul împotriva Discriminării va urmări înlăturarea oricăror conflicte de interese sau de competențe.

(3) În scopul exercitării atribuțiilor prevăzute la alineatul precedent, Ombudsmanul împotriva Discriminării va elabora și va propune Parlamentului spre adoptare în termen de 60 de zile Regulamentul cât și procedurile de desfășurare a activităților corespunzătoare, cu respectarea prevederilor Codului de procedură civilă și a altor acte normative.

(4) Consiliului Ombudsmenilor specializați este organ colegial, deliberativ, responsabil, împreună cu Președintele, pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute la art. 18, alin.1

(5) În soluționarea faptelor/actelor de discriminare, membrii

Consiliului Ombudsmenilor specializați au calitatea de agenți constatatori și de organ care aplică sancțiunile pentru contravențiile stabilite prin prezenta lege. Aceștia își pot delega această competență persoanelor din aparatul de lucru al Instituției Ombudsmanului împotriva Discriminării.

Cazurile, care nu sunt reglementate de prevederile prezentei legi, vor fi reglementate în conformitate cu prevederile Codului cu privire la Contravențiile Administrative, iar după caz, în conformitate cu prevederile Codului Penal al Republicii Moldova.

Articolul 19. Actele Ombudsmanului împotriva Discriminării

(1) În îndeplinirea funcțiilor și a atribuțiilor ce îi revin potrivit prezentei legi, Consiliului Ombudsmenilor specializați emite hotărâri, decizii, instrucțiuni și recomandări, cu votul majoritar al tuturor membrilor Consiliului Ombudsmenilor specializați.

(2) Ședințele Consiliului Ombudsmenilor specializați sînt publice, în cazul în care petiționarul solicită expres acest lucru.

(3) Votul este întotdeauna deschis.

(4) Exprimarea fiecărui vot deschis este însoțită de motivarea acestuia.

(5) Hotărârile și deciziile Consiliului Ombudsmenilor specializați, inclusiv motivarea acestora, prin care s-a constatat existența unor fapte/acte de discriminare, se publică pe site-ul Instituției Ombudsmanului împotriva Discriminării.

(6) Instrucțiunile și recomandările emise de Consiliul Ombudsmenilor specializați se fac publice prin intermediul Monitorului Oficial.

(7) Actele emise de Consiliul Ombudsmenilor specializați pot fi contestate la instanța de contencios administrativ.

(8) Soluționarea cazurilor de discriminare se va face prin hotărîre a Consiliului Ombudsmenilor specializați, aceasta ținînd și locul procesului-verbal de constatare și sancționare a unei contravenții.

(9) Hotărîrea trebuie să cuprindă: data și locul unde sînt emise; numele și prenumele membrilor Consiliului Ombudsmenilor specializați care au adoptat-o; datele personale din actul de identitate, descrierea faptei, cu indicarea datei, orei și locului în care a fost comisă, precum și indicarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite; indicarea actului normativ prin care se stabilește și se sancționează contravenția; termenul de exercitare a căii de atac și organul la care se depune plîngerea.

(10) Lipsa mențiunilor privind numele, prenumele și calitatea agentului constatator, numele și prenumele contravenientului, iar în cazul persoanei juridice lipsa denumirii și a sediului acesteia, a faptei săvîrșite și a datei comiterii acesteia sau a semnăturii agentului constatator atrage nulitatea hotărîrii.

Articolul 20. Raportarea Ombudsmanului împotriva Discriminării

(1) Activitatea Ombudsmanului împotriva Discriminării este analizată de către Parlament, prin dezbateră raportului anual, care

se prezintă pentru anul anterior.

(2) Înainte de prezentare a acestuia, membrii Consiliului Ombudsmenilor specializați vor dezbate raportul anual împreună cu membrii Centrului pentru Drepturile Omului într-o ședință lărgită.

(3) Raportul anual de activitate al Ombudsmanului împotriva Discriminării se depune la Comisia pentru drepturile omului, până la data de 15 februarie a fiecărui an.

(4) În îndeplinirea misiunii sale de garant al interesului public, Ombudsmanul împotriva Discriminării are obligația de a publica rapoarte periodice privind modul în care își exercită atribuțiile.

Articolul 21. Sancțiunile Ombudsmanului împotriva Discriminării

(1) Actele/Faptele de discriminare prevăzute în cuprinsul prezentei legi se sancționează contravențional cu amendă ce constituie de la 500 lei până la 5000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă între 7000 lei și 20000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate, iar pentru fatele/actele de discriminare agravante amenziile sunt maximale.

(2) Sancțiunile se aplică tuturor persoanelor fizice și persoanelor juridice din Republica Moldova.

(3) La cererea agenților constatatori, reprezentanții legali ai autorităților și instituțiilor publice, persoanelor juridice, precum și persoanele fizice supuse controlului au obligația:

a) să pună la dispoziție orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului;

b) să dea informații și explicații verbale și în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul controlului;

c) să elibereze copiile documentelor solicitate;

d) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a controlului și să-și dea concursul pentru clarificarea constatărilor.

e) să răspundă în scris, în termen de 10 zile de la primire, în cazul în care le este solicitat un punct de vedere cu privire la problemele care formează obiectul controlului.

(4) Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (3) constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională ce constituie de la 500 lei până la 5000 lei.

(5) În toate cazurile de discriminare prevăzute în prezenta lege, persoanele discriminate au dreptul să pretindă despăgubiri proporționale cu prejudiciul suferit, restabilirea situației anterioare discriminării și/sau anularea situației create prin discriminare, precum și orice alt remediu efectiv, potrivit dreptului comun.

(6) Cererea de despăgubire este scutită de taxa de stat.

(7) Proba discriminării în fața Ombudsmanului împotriva Discriminării sau în fața oricărei instanțe de judecată se face prin orice mijloc de probă, inclusiv prin mijloace statistice și înregistrări audio-video.

(8) La cererea Ombudsmanului împotriva Discriminării, instanța poate dispune retragerea, de către autoritățile emitente autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși

cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile prezentei legi.

(9) Organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în interzicerea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.

(10) Organizațiile prevăzute la alin.9 au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea scrisă a acesteia din urmă.

(11) În reglementările cu privire la protecția împotriva discriminării sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat cererea de discriminare, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări.

Capitolul VII DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Articolul 22

Nici o dispoziție a prezentei legi nu poate fi interpretată ca implicând pentru vreun subiect, grup sau persoană dreptul de a se deda la vreo activitate sau de a savârși vreun act îndreptat spre desființarea unor drepturi sau libertăți enunțate în prezenta lege.

Articolul 23

În termen de 3 luni de la data adoptării prezentei legi, Guvernul va prezenta Parlamentului:

- propuneri cu privire la aducerea legislației în vigoare în concordanță cu prezenta lege;
- proiectul Regulamentului Ombudsmanului împotriva Discriminării.

Articolul 24

Ombudsmanul va fi înființat în decurs de 3 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

Articolul 25

Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

PREȘEDINTELE
PARLAMENTULUI
Chișinău

Marian Lupu