



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA
DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII
СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ
ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL FOR PREVENTING AND ELIMINATING
DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY



AVIZ

Data: 12 octombrie 2022

Subiect: AVIZ și Propuneri alternative cu privire la proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative (revizuirea cadrului normativ privind nediscriminarea și asigurarea egalității, proiect cu număr unic 304/2022).

Adresată: Comisiei Parlamentare Drepturile Omului și Relații Interetnice

Prezentată de: Coaliția pentru Incluziune și Nediscriminare (CIN)

Persoana de contact Secretară generală, Gheorghina Drumea (secretariat.cin@gmail.com)

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

Expediată prin email.

Comentarii generale:

Salutăm inițiativa de elaborare a unui proiect de lege pentru îmbunătățirea cadrului legislativ aplicabil pentru asigurarea egalității și nediscriminării în Republica Moldova. Proiectul de lege ar trebui să ducă la o actualizare și optimizare considerabilă a cadrului legal în primul rând prin extinderea scopului protecției legale împotriva faptelor de discriminare, precum și prin recunoașterea rolului important pe care Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității (Consiliul pentru egalitate sau CPPEAE în continuare) îl are în remedierea reală a cazurilor de discriminare ca instituție națională de egalitate și în dezvoltarea unui cadru general de egalitate de substanță în Republica Moldova.

Membrii Coaliției¹ pe parcursul anilor au contribuit activ la dezvoltarea mecanismului de prevenire și combatere a discriminării, inclusiv prin inițierea plîngelor în fața Consiliului de Egalitate și instanțele de judecată cît și prin verificarea funcționalității legii și instituțiilor statului prin intermediul cazurilor de litigare strategică și implementarea a diferitor proiecte și elaborare de studii și rapoarte. Experiența acumulată în coroborare cu opiniile și recomandărilor instituțiilor europene au permis generarea unui set de amendamente menit să îmbunătățească mecanismul național de prevenire a discriminării și să asigure o mai bună protecție pentru victimele discriminării.

Mecanismul național de combatere a discriminării este instituit în baza legii nr. 121/2012 „cu privire la asigurarea egalității”. Căile de soluționare a litigiilor în cazurile de discriminare, include: calea cvasi-judiciară – Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității (în continuare `Consiliul` / `CPPEAE`); calea judiciară – instanțele de judecată. Rapoartele de evaluare naționale / internaționale , sugerează că instanțele naționale nu țin seama suficient de tratatele internaționale care sunt obligatorii pentru Republica Moldova și nu reușesc să aplice instrumentele internaționale în domeniul drepturilor omului. Evaluările realizate de experți

Membri CIN: AO Institutul pentru Drepturile Omului (IDOM), AO Centrul de Informații „GENDERDOC-M”, AO Centrul de Resurse Juridice (CRJM), AO Centrul Parteneriat , pentru Dezvoltare (CPD), Asociația „Promo-LEX”, Ana Furtună, AO Uniunea Organizațiilor Invalizilor din RM, AO Asociația de Reabilitare a Invalizilor din RM, AO Consiliul Național al Tineretului din Moldova (CNTM), AO Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD), Asociația Națională a Mediatorilor Comunitari din R.M., Alianța Organizațiilor pentru Persoane cu Dizabilități (AOPD), AO Keystone Moldova, AO Inițiativa Pozitivă, Centrul pentru Drepturile Romilor, Asociația Obștească ”Azi”, Cahul, AO ”Pas cu Pas”, regiunea Sud, AO ”Părinți solidari”, Alina Calugher, Congresul Național al Ucrainenilor din Moldova, Clinica Juridică Universitară din Bălți, Centrul de Asistență Socială ”Casa Speranțelor”, Elena Rățoi.

independenți atestă performanțele Consiliului ca fiind contribuții foarte impresionante la promovarea egalității în Moldova. Cu toate acestea, barierele de natură legislativă și barierele de disponibilitate a resurselor administrative reduc semnificativ eficiența și capacitatea instituțională.

Opțiunea cvasi-judiciară instituită prin legea 121/2012, nu oferă remedii eficiente și suficiente pentru victimele discriminării. Consiliul este lipsit de dreptul de a stabili despăgubiri urmare a constatării actului de discriminare, iar compensarea ulterioară a prejudiciului cauzat în baza deciziei acestuia este extrem de defectuoasă și adesea practic irealizabil. După constatarea Consiliului, victima discriminării poate cere compensarea prejudiciului moral și repararea prejudiciului material, doar printr-o cerere de chemare în judecată adițională și doar după ce decizia Consiliului devine irevocabilă. Decizia Consiliului poate fi contestată pe cale judiciară, parcurgând cele 3 nivele – instanța de contencios administrativ, Curtea de Apel, Curtea Supremă de Justiție. La modul practic, victima discriminării obține o decizie finală mult peste un an de la săvârșirii faptei, fapt ce din practica judiciară îl decade din dreptul de a cere repararea prejudiciului cauzat. Legea 121/2012 comparativ cu codul civil impune un termen mai restrictiv pentru recuperarea prejudiciului, astfel prescripția este de 1 an comparativ cu termenul general de 3 ani pentru dreptul lezată, dacă nu este invocată motivația discriminatorie. Astfel este descurajată reclamarea mobilului discriminatoriu, determinând victima să invoce doar dreptul lezată.

Problemă semnalată de evaluatori, cu referire la eficiența mecanismului național împotriva discriminării include referire la faptul că mecanismul de descurajare și sancționare a actelor de discriminare este impropriu și defectuos, precum și lipsesc instrumente eficiente de responsabilizare a autorităților vinovate de discriminare în vederea determinării acestora de a executa recomandările ce derivă din deciziile Consiliului de constatare a discriminării. Mecanismul actual de sancționare a actelor de discriminare, include posibilitatea Consiliului de a iniția această procedură, însă fără dreptul de a aplica amenda – ultima fiind dată la discreția instanței de judecată. La modul practic, acest fapt reduce aproape la 0 probabilitatea de sancționare a făptuitorului, întrucât termenul de prescripție de 1 an nu se suspendă în cazul de contestare. Majoritatea agenților constatare, alții decât Consiliul, nu întâmpină problema de prescripție, întrucât au dreptul direct de a aplica amenda, iar persoana vizată poate contesta această măsură în instanță, după caz fiind anulată sancțiunea. Exemplu statistic, potrivit raportului anual al Consiliului pentru anul 2020, au fost examinate prin decizie 270 de plângeri, din care în 74 de cazuri a fost constatăată discriminarea, și nici una soldată cu o amendă reală aplicată față de făptuitori. Mai mult, la circa 500 de decizii de constatare a discriminării în perioada de activitate (2013-2021), doar 1 caz soldat cu sancționare reală aplicată, fapt ce denotă eșecul statului de a institui un mecanism eficient de descurajare a discriminării. La modul practic statul nu protejează eficient împotriva discriminării atunci când făptuitorii sunt judecătoria, procurorii, avocații sau deputații. Legea nr. 121/2012 nu limitează competențele Consiliului, decât în cazurile penale, sistemul judecătoresc declină deciziile în care sunt vizate profesioniștii enunțați.

Sarcina Consiliului de a asigura controlul asupra legislației naționale și politicilor ce pot include prevederi discriminatorii nu este însoțită de instrumente legale suficiente. De drept, prevederile discriminatorii interferează cu Constituția și sunt pasibile controlului constituționalității în fața curții. Deși la nivel național majoritatea actorilor justiției pot ridica excepția de neconstituționalitate, inclusiv avocații sau ombudsmanul, Consiliul continue să fie exceptat din dreptul de a iniția controlul constituționalității asupra prevederilor potențial discriminatorii, fapt ce împiedică eliminarea neîntârziată a prevederilor defectuoase.

De asemenea, recomandăm preluarea propunerilor formulate având în vedere experiența cumulată și problemele tehnice cu care acesta se confruntă Consiliul din cauza cadrului legal lacunar, cât și recomandările experților Consiliului Europei care au fost puse la baza proiectului elaborat de CIN.

Nu este clară omiterea acelor importante modificări din proiectul elaborat de Minister și lipsa justificării unor amendamente care pun sub pericol independența și activitatea consiliului.

Comentarii punctuale sunt incluse în tabelul de mai jos:

TABEL DE DIVERGENȚE

Textul existent în lege sau propus în proiectul de lege	Propunerea de modificare prezentată de CIN	Motivarea propunerilor CIN
Art. II. – Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008		
<p>Articolul 423⁵: cuvintele „Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității” la orice formă gramaticală se substituie cu cuvintele „Consiliul pentru egalitate” la forma gramaticală corespunzătoare; la alineatul (1), după cifra „65¹” se completează cu cifra „70¹, 70³”, 71¹, 71²”;</p>	<p>Modificarea adițională a art.423⁵ alin.(1), (2) și alin.(3) după cum urmează: alin.(1) ”după cuvintele se constată” se completează cu cuvintele ”și se sanctionează” alin (2) Sînt în drept să constate contravenții, să examineze cauze contravenționale și să aplice sancțiuni membrii Consiliului pentru egalitate. alin.(3) a se abroga</p>	<p>Se recomandă completarea mandatului Consiliului în ceea ce privește constatarea și sancționarea contravențiilor pentru a asigura eficacitatea mecanismului de aplicare a legii. Lipsa unei atribuții clare a Consiliului în ceea ce privește sancționarea discriminării după contestarea acesteia duce la erodarea imaginii publice a instituției și la limitarea mandatului și a intervenției eficiente a Consiliului. Această recomandare se bazează în primul rând pe necesitatea acordării unui remediu efectiv victimelor discriminării. Competența actuală a Consiliului cu privire la examinarea plângerilor individuale este prea restrânsă, iar mecanismul prevăzut de legislator nu oferă victimei discriminării un remediu efectiv prin intermediul Consiliului. Și anume, Consiliul poate examina plângeri individuale, dar nu poate aplica sancțiuni. Consiliul are doar două opțiuni: fie constată faptul discriminării și formulează recomandări, fie constată faptul discriminării și o încadrează drept contravenție, pentru confirmarea căreia urmează să meargă în instanța de judecată ca agent constator, cu sau fără formularea recomandărilor. Dacă victima dorește să obțină o sancționare a persoanei vinovate, aceasta trebuie să se adreseze Consiliului care este agentul constator pentru fapte contravenționale de discriminare și care urmează să trimită cauza în instanța de judecată pentru aplicarea sancțiunii. În cazul în care victima faptei de discriminare vrea să obțină</p>

		<p>constatarea faptei de discriminare și sancțiune contravențională și daune morale, aceasta trebuie să depună atât cerere la Consiliu, cât și în instanța de judecată. Legislația nu prevede nici ordinea, nici impactul unei hotărâri/proceduri asupra alteia. Iar victima discriminării este pusă în fața unui mecanism greoi și complicat, greu accesibil unor persoane care nu beneficiază de reprezentare juridică. 14 Cât privește sancțiunile contravenționale, practica Consiliului de până acum arată că acesta și-a redus practica de constatare a contravențiilor din cauza incoerenței legislației cu privire la modalitatea de examinare de către instanțe a deciziilor Consiliului în cazul întocmirii proceselor verbale de constatare a faptei de discriminare. Spre exemplu, între 2013 și 2016, Consiliul a întocmit 32 de procese-verbale, dintre care doar 2 au fost menținute de instanțele de judecată, restul fiind anulate în special din motive de procedură. Chiar și în acele cazuri sancțiunile contravenționale (amenda) nu au fost aplicate din cauza expirării termenului de prescripție. Instanțele de judecată tratează deciziile Consiliului, adoptate conform Legii speciale (nr. 121 și 298) strict din perspectiva cerințelor cu privire la procesele-verbale de constatare a contravențiilor, prevăzute de Codul Contravențional. Nici ultimul, nici legile 121 și 298 nu prevăd expres aplicabilitatea procedurii speciale. În lipsa acestor prevederi, instanțele nu pot confirma procesele-verbale pe fapte de discriminare, iar Consiliul nu se poate conforma cerințelor din Codul Contravențional. Stabilirea competenței de sancționare la Consiliu, cu posibilitatea contestării deciziei acestuia în instanțele de judecată, ar clarifica cadrul legal și oferi victimelor un remediu efectiv. Un alt argument pentru atribuirea funcției de examinare și sancționare în cazurile de discriminare Consiliului ține de însăși raționamentul creării acestuia și volumul mare de lucru al judecătorilor. Consiliul are o procedură mai simplă de depunere și examinare a plângerilor de discriminare decât instanțele. Acest lucru este esențial pentru a oferi victimelor de discriminare o șansă reală de a adresa plângeri, cu respectarea în același timp a garanțiilor de contradictorialitate și independență pe durata procedurii. Instanțele de judecată ar examina doar contestațiile depuse cu</p>
--	--	--

		<p>privire la deciziile Consiliului. Nu în ultimul rând, acquis-ul comunitar solicită stabilirea unor mecanisme de sancționare efective, proporționale și disuasive în cazurile de discriminare. A se vedea paragraful 64 din hotărârea C-81/12 a Curții de Justiție a Uniunii Europene care specifică: "În orice caz, o sancțiune pur simbolică nu poate fi considerată compatibilă cu punerea corectă și eficientă în aplicare a Directivei 2000/78." Această cerință nu este asigurată de cadrul actual legislativ și nici de proiectul de lege în forma curentă.</p>
--	--	--

Art. IV. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul oficial al Republicii Moldova,

<p>Articolul 2: la noțiunea „discriminare” după cuvântul „libertăți” se completează cu cuvintele „ , interese legitime și beneficii”, iar cuvântul „reale” se substituie cu textul „protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a celui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;”; la noțiunea „discriminare directă”, cuvântul „prohibitive” se substituie cu cuvintele „protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a celui scop sunt proporționale, adecvate și necesare”; la noțiunea „discriminare indirectă” și „discriminare prin asociere”, cuvintele „stipulate de prezenta lege” se substituie cu cuvântul „protejate”; la noțiunea „hărțuire”, cuvintele „stipulate de prezenta lege” se substituie cu cuvintele „protejate, reale sau presupuse”; la noțiunea „instigare la discriminare”, cuvintele „stipulate de prezenta lege” se substituie cu cuvintele „protejate”; la noțiunea „acomodare rezonabilă” cuvintele „ , în cazurile stabilite de lege,” se exclud;</p>	<p>A completa art.2 cu următoarele Noțiuni hărțuire sexuală - orice formă de comportament verbal, nonverbal sau fizic de conotație sexuală, care are scop sau efect lezarea demnității unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”.</p> <p>accesibilizare – măsuri și lucrări de adaptare a mediului fizic, transporturilor, precum și a mediului informațional și comunicațional, incluzând tehnologiile și sistemele informaționale și comunicațiile, conform necesităților persoanelor cu dizabilități, ca obligație pentru realizarea exercitării efective a drepturilor persoanelor cu dizabilități;</p> <p>discriminare intersecțională - suprapunerea simultană a unor elemente identitare rezultând din diferitele criterii protejate ce determină tratamentul diferit al victimei.</p>	<p>Noțiunea de Hărțuire sexuală preluată din proiectul 124. Includerea definiției hărțuirii sexuale în legea 121, în conformitate cu standardele internaționale, identificarea ei ca formă interzisă de discriminare la locul de muncă, în instituții educaționale și în alte domenii publice și stabilirea că eșecul angajatorilor și furnizorilor de servicii de a lua măsurile necesare pentru prevenirea hărțuirii sexuale și abordării situației când aceasta survine, îi face pe aceștia responsabili în cazul în care s-a constatat existența acestora.</p> <p>Recomandare propusă pentru a asigura respectarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, așa cum sunt ele garantate prin Convenția ONU, inclusiv prin recunoașterea eșecului accesibilizării ca formă de discriminare. Se asigură astfel și corelarea cu Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.</p> <p>Definiția discriminării intersecționale este recomandată pentru a răspunde cazurilor în care sinergia dintre elemente definitorii a mai multor criterii protejate duce la vulnerabilizarea victimei. De exemplu, în cazul refuzării serviciilor medicale pentru o femeie de etnie romă care este sero-positivă, spitalul poate demonstra că a oferit servicii medicale altor femei, sau altor persoane de etnie romă sau altor persoane seropozitive, lipsind astfel de comparabilitate testul tratamentului diferențiat.</p>
---	---	---

<p>noțiunea „măsuri pozitive” va avea următorul cuprins:</p> <p>„<i>măsuri pozitive</i> - acțiuni speciale provizorii luate pînă la asigurarea deplinei egalități care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate;”;</p> <p>se completează cu noțiunile:</p> <p>„<i>discriminare continuă</i> – orice faptă de discriminare care se caracterizează prin săvîrșirea neîntreruptă, timp nedeterminat al faptei și se consumă în momentul încetării acțiunii sau inacțiunii discriminatorii sau al survenirii unor evenimente care împiedică această faptă;</p> <p><i>discriminare prelungită</i> – orice faptă de discriminare caracterizată prin două sau mai multe acțiuni și/sau inacțiuni identice comise cu un singur scop, alcătuint un ansamblu;”.</p>	<p>discriminare structurală – situația în care un întreg set de reguli și de practici dezavantajează anumite grupuri vulnerabile în timp ce favorizează în același timp grupul dominant.</p> <p>cerințe ocupaționale determinante - diferența de tratament bazată pe caracteristici legate de un criteriu protejat nu constituie discriminare, atunci când, datorită naturii activităților ocupaționale determinante sau a contextului în care se manifestă, o asemenea caracteristică constituie un caz special dacă obiectivul este legitim iar cerința este proporțională.</p> <p>Remunerare se înțelege atât salariul obișnuit, care poate fi de bază sau minim, cât și orice alte avantaje, plătite direct sau indirect în bani sau în natură, de către angajator angajatului, pentru munca prestată de acesta din urmă.</p> <p>Munca egală reprezintă munca executată în cadrul acelorași funcții, conform acelorași calificări, grad de pregătire profesională și competență a salariatului, precum și a calității, complexității și gradului de răspundere pe</p>	<p>Persoana respectivă e discriminată nu datorită sexului său, sau datorită etniei ori a bolii ci datorită suprapunerii elementelor diferite. A se vedea studiul tematic Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law realizat de European Equality Law Network pentru Comisia Europeană disponibil la: http://www.equineteurope.org/Intersectionaldiscrimination-in-EU-gender-equality-and-nondiscrimination-law</p> <p>Definiția discriminării structurale se recomandă pentru a oferi posibilitatea constatării acesteia de către CPPEDAE, având în vedere diferitele măsuri ce urmează a fi luate în cazul discriminării structurale comparativ cu discriminarea într-un caz individual.</p> <p>Definiția distinctă a cerințelor ocupaționale determinante a fost introdusă în completarea definiției discriminării spre clarificare a excepției.</p> <p>Prin semnarea Acordului de asociere UE-Moldova (iunie 2014), ratificarea și intrarea în vigoare la 1 iulie 2016, Republica Moldova s-a angajat în armonizarea legislației naționale la legislația UE în domeniul ocupării forței de muncă, politicii sociale și egalității de șanse.</p> <p>Cadrul legal național recent a fost modificat, fiind adoptată legea Nr.107 din 21.04.22 care a introdus în Codul Muncii prevederi drept măsuri de asigurare a transparenței salariale, inclusiv au fost definite noțiunile de plată egală, muncă egală și muncă de valoare egală. Astfel, a intervenit necesitatea de a</p>
---	---	--

	<p>care munca prestată o implică, în relația cu unul și același angajator.</p> <p>Muncă de valoare egală reprezintă munca prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza acelorași calificări, grad de pregătire profesională și competență a salariatului, calității, complexității și gradului de răspundere pe care munca prestată o implică, în relația cu unul și același angajator.</p> <p>ordin de a discrimina – manifestare de voință prin care se ordonă, se încurajează, se stimulează o persoană sau un grup de persoane să discrimineze o altă persoană sau grup de persoane în baza unui criteriu protejat”.</p>	<p>armoniza și unifica legislația cu introducerea acestor noțiuni și în Legea 121/2012</p> <p>Motivația introducerii acestei noțiuni ține de definirea noțiunii de „ordin de a discrimina” menționat în Directivele europene privind nediscriminarea. Articolul 2 alineatul (4) din Directiva de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; articolul 4 alineatul (1) din Directiva de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformată); articolul 2 alineatul (4) din Directiva privind egalitatea de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică. Deși o noțiune expresă nu este în aceste izvoare de drept, putem deduce noțiunea prin aplicarea jurisprudenței instanțelor în această materie. Totodată este necesar a fi completat și Codul contravențional cu o nouă componentă de contravenție și anume „ordinul de a discrimina” care să fie atribuit în competență Consiliului pentru a fi examinat. Necesitatea completării Codului contravențional ține de aplicabilitatea eficientă a prevederilor legale, precum și de necesitatea de a sancționa în mod corespunzător comportamentele interzise.</p>
--	---	---

<p>Articolul 4: la litera a) cuvîntul „autoritățile” se substituie cu cuvîntul „persoane”; la litera f) cuvintele „săvîrșită de două sau mai multe ori” se substituie cu cuvintele „continuă sau prelungită”.</p>	<p>Excluderea propunerii de modificare a lit.a) articolul 4.</p>	<p>1. La art. 4 din Legea nr. 121/2012 considerăm relevant excluderea propunerii de modificare a literei a). Totodată, recomandăm revederea posibilității de a abroga art. 176 Cod penal, pe motiv că este practic inaplicabil. Cele mai multe cazuri de discriminare se examinează la Consiliu și în instanță, iar din cauza complexității întrunirii elementelor infracțiunii descrise la art. 176 Cod penal, el devine complicat de invocat precum și de demonstrat, ceea ce îl face inutil în raport cu victima discriminării.</p>
<p>Articolul 11 alin.(12) Membrii Consiliului care nu activează permanent primesc o indemnizație de 10 la sută din salariul mediu pe economie pentru fiecare ședință.</p>	<p>La art. 11 alin (12) , după cuvintele „pentru fiecare ședință” completarea cu cuvintele „și activitate de instruire”.</p>	<p>Necesitatea remunerării membrilor nepermanenți în realizarea atribuției prevăzute de art. 12 alin. (1) lit. g) a Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. Consiliul consideră necesar identificarea de soluții în acest sens, în special pentru a consolida capacitățile instituției pe segmentul de prevenire a discriminării.</p>
	<p>Completarea art. 11 cu alin. (12¹) cu următorul conținut: „(12¹) În activitatea sa, Președintele poate fi asistat de personal încadrat în propriul cabinet, conform prevederilor Legii nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.”</p>	<p>Mandatul vast al Consiliului în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și promovării oportunităților egale determină necesitatea instituirii unui cabinet al președintelui Consiliului.</p>
<p>Articolul 12 alineatul (1): litera b) va avea următorul cuprins: „b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;”; litera f) va avea următorul cuprins: „f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;”;</p>	<p>Completarea Art.12 (1) după cum urmează: b¹) sesizează Curtea Constituțională în cazul identificării unor prevederi legislative discriminatorii;</p>	<p>Este recomandată introducerea punctului i b1) pentru a permite Consiliului să solicite controlul de constituționalitate în cazurile în care constată că anumite prevederi legislative sunt discriminatorii. Fără o asemenea atribuție, Consiliul nu va putea efectiv să-și exercite mandatul, constatând prevederi legislative care ridică probleme de constituționalitate dar 12 3 Pentru detalii cu privire la aceste aspecte a se vedea studiul „Analiza compatibilității legislației din Republica Moldova cu standardele europene în domeniul egalității și nediscriminării”, CRJM și ECPI, disponibil la http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/07/CRJM-Studiu-Compat-legislatie-MD-</p>

<p>la litera i), cuvintele „persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării” se substituie cu cuvintele „privind discriminarea”;</p> <p>litera j) vor avea următorul cuprins:</p> <p>„j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii și a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor;”;</p>	<p>e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național, investighează și elaborează studii și rapoarte;</p> <p>e¹⁾ Pentru a-și exercita funcțiile, inclusiv în afara examinării unui caz specific, membrii Consiliului beneficiază de dreptul de acces liber în încăperile și pe teritoriul autorităților administrației publice, agenților economici, cu excepția încăperilor de locuit ale persoanelor fizice, și, în baza unor cereri scrise, pot lua cunoștință de documentele necesare.</p>	<p>EU-2015-07-1.pdf, pag. 159-160. file:///C:/My%20files/FEE/CRJM-Analiza-CPPEAE-2020-10.pdf neavând o cale legală pentru a acționa în acea privință. Această atribuție este în special importantă pentru a oferi Consiliului competențe legale suficiente de a combate discriminarea structurală. Fără o asemenea atribuție, va rămâne riscul perpetuării unei practici contestabile a Consiliului și anume examinarea compatibilității legislației naționale cu principiul egalității și nediscriminării prin intermediul examinării plîngerilor individuale. În asemenea situații, Consiliul stabilește prin decizie că o anumită normă nu este conformă principiului respectiv și recomandă autorității emitente să modifice norma legislativă. O atare abordare nu este recomandabilă deoarece nu oferă nici victimei un remediu efectiv, nici autorității vizate nu-i poate fi impusă o recomandare de modificare a legislației în condițiile în care unica autoritate cu dreptul de a examina constituționalitatea legislației este Curtea Constituțională.³ Din aceste considerente, recomandăm insistent atribuirea Consiliului a competenței de a sesiza Curtea Constituțională în cazurile în care prevederile legislației ridică probleme de compatibilitate cu principiul egalității și nediscriminării</p> <p>Asigurarea dreptului la plată egală pentru femei și bărbați poate întâmpina dificultăți în practică. Legislația relevantă a UE, dar și legislația națională interzic discriminarea directă și indirectă bazată pe sex la remunerare. Cu toate acestea, punerea în aplicare a acestor obligații este bazată pe strategia „drepturilor individuale”. Legislația și practica judiciară în materie de discriminare oferă un oarecare sprijin angajatului în formularea unei plîngeri în care se invocă discriminarea salarială prin inversarea sarcinii probei atunci când angajatul poate demonstra că dânsul are o remunerație mai mică comparativ cu un angajat de alt sex, care exercită muncă egală sau muncă de valoare egală în aceeași companie sau serviciu. Totuși, pentru a identifica un comparator reclamantul trebuie să aibă acces la informația privind remunerarea colegilor de muncă și la informația privind comparabilitatea muncii prestate de un anumit coleg. În</p>
---	--	---

	<p>e²) Organele afacerilor interne sînt obligate să acorde ajutor Consiliului în exercițiul funcțiunii, asigurîndu-le acces la informația necesară exercitării funcțiilor puse în sarcina lor.</p> <p>e³) Agenții economici, conducătorii lor, autoritățile administrației publice, factorii lor de decizie sunt obligați să prezinte Consiliului, la cererea acestuia, documentele necesare, explicații scrise și verbale, altă informație pentru exercitarea funcțiilor sale, să creeze condițiile necesare exercitării funcțiilor de către membrii Consiliului</p> <p>e⁴) Datele obținute de către Consiliu, în exercitarea atribuțiilor, sunt secrete și nu pot fi divulgate.</p> <p>k) examinează și sancționează contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional;</p>	<p>realitatea cotidiană de muncă această informație este greu de găsit.</p> <p>Din perspectiva politicilor publice, se impune o intervenție comprehensivă, autoritățile urmînd să abordeze atât cauzele structurale ale pieței muncii, cât și cele atribuite angajatorilor. Aici ne referim la modificarea a cadrului legal relevant pentru principiul muncii egale și muncii de valoare egală și pentru asigurarea transparenței salariale.</p> <p>Se recomandă completarea mandatului Consiliului în ceea ce privește constatarea și sancționarea contravențiilor pentru a asigura eficacitatea mecanismului de aplicare a legii. Lipsa unei atribuții clare a Consiliului în ceea ce privește sancționarea discriminării după contestarea acesteia duce la erodarea imaginii publice a instituției și la limitarea mandatului și a intervenției eficiente a Consiliului. Această recomandare se bazează în primul rînd pe necesitatea acordării unui remediu efectiv victimelor discriminării. Competența actuală a Consiliului cu privire la examinarea plîngerilor individuale este prea restrînsă, iar mecanismul prevăzut de legislator nu oferă victimei discriminării un remediu efectiv prin intermediul Consiliului. Și anume, Consiliul poate examina plîngeri individuale, dar nu poate aplica sancțiuni. Consiliul are doar două opțiuni: fie constată faptul discriminării și formulează recomandări, fie constată faptul discriminării și o încadrează drept contravenție, pentru confirmarea căreia urmează să meargă în instanța de judecată ca agent constator, cu sau fără formularea recomandărilor. Dacă victima dorește să obțină o</p>
--	--	--

		<p>sanționare a persoanei vinovate, aceasta trebuie să se adreseze Consiliului care este agentul constatator pentru fapte contravenționale de discriminare și care urmează să trimită cauza în instanța de judecată pentru aplicarea sancțiunii. În cazul în care victima faptei de discriminare vrea să obțină constatarea faptei de discriminare și sancțiune contravențională și daune morale, aceasta trebuie să depună atât cerere la Consiliu, cât și în instanța de judecată. Legislația nu prevede nici ordinea, nici impactul unei hotărâri/proceduri asupra alteia. Iar victima discriminării este pusă în fața unui mecanism greoi și complicat, greu accesibil unor persoane care nu beneficiază de reprezentare juridică. 14 Cât privește sancțiunile contravenționale, practica Consiliului de până acum arată că acesta și-a redus practica de constatare a contravențiilor din cauza incoerenței legislației cu privire la modalitatea de examinare de către instanțe a deciziilor Consiliului în cazul întocmirii proceselor verbale de constatare a faptei de discriminare. Spre exemplu, între 2013 și 2016, Consiliul a întocmit 32 de procese-verbale, dintre care doar 2 au fost menținute de instanțele de judecată, restul fiind anulate în special din motive de procedură. Chiar și în acele cazuri sancțiunile contravenționale (amenda) nu au fost aplicate din cauza expirării termenului de prescripție. Instanțele de judecată tratează deciziile Consiliului, adoptate conform Legii speciale (nr. 121 și 298) strict din perspectiva cerințelor cu privire la procesele-verbale de constatare a contravențiilor, prevăzute de Codul Contravențional. Nici ultimul, nici legile 121 și 298 nu prevăd expres aplicabilitatea procedurii speciale. În lipsa acestor prevederi, instanțele nu pot confirma procesele-verbale pe fapte de discriminare, iar Consiliul nu se poate conforma cerințelor din Codul Contravențional. Stabilirea competenței de sancționare la Consiliu, cu posibilitatea contestării deciziei acestuia în instanțele de judecată, ar clarifica cadrul legal și oferi victimelor un remediu efectiv. Un alt argument pentru atribuirea funcției de examinare și sancționare în cazurile de discriminare Consiliului ține de însăși raționamentul creării acestuia și volumul mare de lucru al judecătorilor. Consiliul are o procedură mai simplă de depunere și examinare a plângerilor</p>
--	--	---

		<p>de discriminare decât instanțele. Acest lucru este esențial pentru a oferi victimelor de discriminare o șansă reală de a adresa plângeri, cu respectarea în același timp a garanțiilor de contradictorialitate și independență pe durată procedurii. Instanțele de judecată ar examina doar contestațiile depuse cu privire la deciziile Consiliului. Nu în ultimul rând, acquis-ul comunitar solicită stabilirea unor mecanisme de sancționare efective, proporționale și disuasive în cazurile de discriminare. A se vedea paragraful 64 din hotărârea C-81/12 a Curții de Justiție a Uniunii Europene care specifică: "În orice caz, o sancțiune pur simbolică nu poate fi considerată compatibilă cu punerea corectă și eficientă în aplicare a Directivei 2000/78." Această cerință nu este asigurată de cadrul actual legislativ și nici de proiectul de lege în forma curentă.</p>
<p>La articolul 15: „(3¹) În procesul examinării plângerii, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectului plângerii. Împiedicarea activității de documentare se sancționează conform legislației.</p>	<p>„(3¹) În procesul examinării plângerii sau a monitorizării modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare și monitorizare a faptelor care formează obiectului plângerii. Împiedicarea activității de documentare se sancționează conform legislației.</p>	<p>În argumentarea propunerii respective, atragem atenția asupra faptului că vizitele de documentare ar putea fi necesare pentru a constata neexecutarea prescripțiilor Consiliului și obligațiilor asumate prin acordurile de conciliere, fapte ce constituie contravenția prevăzută de art. 712 din Codul contravențional (Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate). Din acest motiv, se impune posibilitatea efectuării de către Consiliu a vizitelor de documentare și în cadrul procesului de monitorizare, nu doar în procesul de examinare a obiectului plângerii. Adițional, acest lucru este necesar, fiindcă se va aduce în concordanță cu modificările la Codul Contravențional, propuse în proiect (a se vedea amendamentele la 712 CC).</p>
<p>Articolul 20: alineatul unic devine alineatul (1); se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins: „(2) În cazul unei discriminării continue sau prelungite termenul de prescripție începe să curgă de la data ultimei acțiuni sau inacțiuni.”.</p>	<p>A completa art.20 cu alin.(3) după cum urmează: (1) Depunerea plângerii la consiliu și contestarea deciziei Consiliului în instanța de contencios administrativ suspendă termenul de prescripție prevăzut la alin(1).</p>	<p>Necesitatea introducerii prevederii privind suspendarea termenului de prescripției pentru înaintarea acțiunii în instanță de judecată vine odată cu existența cazurilor de aplicare a terenului de un an și pentru acțiunile de încasare a prejudiciului moral și material cauzat prin actul de discriminare constata prin Decizia Consiliului de egalitate. În cauza petiționarilor AAA și GBO instanța de fond a respins cererea de încasare a prejudiciului moral ca fiind tardivă. Instanța a considerat cererea ca fiind tardivă calculând termenul de un din momentul comiterii faptei de discriminare</p>

		<p>pînă la data înregistrării acțiunii ce compensare a prejudiciului, ignorând perioada de examinare de către instanțe a contestației asupra deciziei Consiliului.</p> <p>În lipsa unei prevederi privind suspendarea termenului de prescripție se lasă spațiu pentru aplicarea termenului general de un an și pentru acțiunile în instanță de reparare a prejudiciului prevăzute de art. 18 alin.(1) lit.d).</p> <p>Instituirea termenului de un an pentru înaintarea acțiunii de încasate a prejudiciului cauzat constituie tratament diferențiat față de victimele discriminării în comparație cu alte categorii de victime în realizarea dreptului la recuperarea prejudiciului, unde ultimelor li se acordă o perioadă de 3 ani pentru înaintarea acțiunii (art.391 Cod Civil)</p>
<p>la articolul 32 lit. d din proiect</p> <p>d) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional;”;</p>	<p>la punctul 32 lit. d din proiect</p> <p>d) constată contravenții, examinează cauze contravenționale și aplică sancțiuni în conformitate cu prevederile Codului contravențional;”;</p>	<p>A se vedea argumentele de mai sus (art.12).</p>
<p>Articolul 33 din legea 298/2012:</p> <p>33. În calitate de agent constator, Consiliul remite instanței de judecată spre examinare în fond procesul-verbal cu privire la contravenție și materialele cauzei.</p>	<p>Articolul 33 se abrogă.</p>	<p>Odată cu acordarea Consiliului pentru egalitate a competenței de examinare a proceselor-verbale întocmite și de a aplicare a sancțiunilor decade necesitatea de remite procesele-verbale instanței de judecată</p>
<p>Art. V. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității</p>		
<p>punctul 10 va avea următorul cuprins:</p> <p>„10. Audierile Consiliului sunt publice și se desfășoară în prezența a 4 membri Audierile sunt prezidate de membrul raportor. Pot avea loc audieri închise numai în scopul protejării informației ce constituie secret de stat, secret comercial ori a altor informații a căror divulgare este interzisă prin lege. La cererea părților, examinarea plîngerii poate avea loc în ședință închisă pentru a preveni divulgarea unor informații care se referă la aspectele vieții</p>	<p>pct. 10 expunerea propoziției a doua în următoarea redacție:</p> <p>”Audierile pot fi desfășurate de cel puțin un membru al Consiliului.”</p>	<p>Audierile sunt doar o metodă de colectare a probelor, iar deciziile sunt adoptate în cadrul ședințelor de deliberare la care participă toți membrii. Consiliul consideră ca în cazul dat nu are incidență principiul transparenței procedurii.</p>

<p>private, care lezează onoarea, demnitatea și atentează la ordinea publică. La cererea părților sau din oficiu, audierile pot fi desfășurate și prin mijloace de comunicare la distanță. Audierile pot fi înregistrate audio și/sau video de Consiliul.””.</p>		
<p>punctul 21 va avea următorul cuprins: „21. În scopul perfecționării legislației, precum și schimbării practicilor în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, Consiliul: a) analizează corespunderea legislației cu standardele privind nediscriminarea potrivit tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte și înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; b) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația din domeniul prevenirii și combaterii discriminării;”;</p>	<p>pct.21 de modificat după cum urmează: lit.a) excluderea sintagmei „potrivit tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte”, de completat cu lit.b¹) b¹) sesizează Curtea Constituțională în cazul identificării unor prevederi legislative discriminatorii;</p>	<p>Acest text limitează nejustificat standardele de nediscriminare aplicabile în țară. Or, semnând Acordul de Asociere la UE, statul și-a asumat responsabilitatea de a armoniza legislația națională la cea europeană, iar aceasta din urmă nu cuprinde doar tratatele internaționale, dar și un șir de alte directive și acte regulatorii.</p> <p>Este recomandată introducerea punctului b1) pentru a permite Consiliului să solicite controlul de constituționalitate în cazurile în care constată că anumite prevederi legislative sunt discriminatorii. Fără o asemenea atribuție, Consiliul nu va putea efectiv să-și exercite mandatul, constatând prevederi legislative care ridică probleme de constituționalitate dar 12 3 Pentru detalii cu privire la aceste aspecte a se vedea studiul „Analiza compatibilității legislației din Republica Moldova cu standardele europene în domeniul egalității și nediscriminării”, CRJM și ECPI, disponibil la http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/07/CRJM-Studiu-Compat-legislatie-MD-EU-2015-07-1.pdf, pag. 159-160. file:///C:/My%20files/FEE/CRJM-Analiza-CPPEDAE-2020-10.pdfneavând o cale legală pentru a acționa în acea privință. Această atribuție este în special importantă pentru a oferi Consiliului competențe legale suficiente de a combate discriminarea structurală. Fără o asemenea atribuție, va rămâne riscul perpetuării unei practici contestabile a Consiliului și anume examinarea compatibilității legislației naționale cu principiul egalității și nediscriminării prin intermediul examinării plângerilor individuale. În asemenea situații, Consiliul stabilește prin decizie că o anumită normă nu este conformă principiului respectiv și recomandă autorității emitente să modifice norma legislativă. O atare abordare nu este recomandabilă deoarece nu oferă nici victimei un remediu efectiv, nici autorității vizate</p>

		nu-i poate fi impusă o recomandare de modificare a legislației în condițiile în care unica autoritate cu dreptul de a examina constituționalitatea legislației este Curtea Constituțională. ³ Din aceste considerente, recomandăm insistent atribuirea Consiliului a competenței de a sesiza Curtea Constituțională în cazurile în care prevederile legislației ridică probleme de compatibilitate cu principiul egalității și nediscriminării
la punctul 32: dispoziția va avea următorul cuprins: „Pentru sancționarea faptelor discriminatorii, Consiliul:”; literale a) și b) se abrogă; la litera c), cuvintele „cu funcții de răspundere” se exclud; la litera d), cuvintele „contravențiile cu elemente discriminatorii” se substituie cu cuvintele „contravenții”.	A modifica pct.32 lit d) după cum urmează: d) constată și sancționează contravențiile în conformitate cu prevederile Codului contravențional;	Pentru a recunoaște rolul Consiliului în constatarea și sancționarea discriminării. Reamintim că în hotărârea Curții de Justiție a UEC-81/12 ACCEPT c. CNCD, Curtea a subliniat că simpla constatare a discriminării, constituie un remediu simbolic care nu este în sine un remediu adecvat, disuasiv și proporțional pentru cazurile de discriminare.
33. În calitate de agent constator, Consiliul remite instanței de judecată spre examinare în fond procesul-verbal cu privire la contravenție și materialele cauzei.	a abroga pct.33	Odată cu acordarea Consiliului competențe de examinare a proceselor-verbale întocmite și aplicarea sancțiunilor decede necesitatea de remite procesele-verbale instanței de judecată.
punctele 57, 58 și 59 vor avea următorul cuprins: 58. În procesul de examinare a plîngerii părțile au dreptul să fie asistate de un avocat sau avocat stagiar, precum și de un reprezentant în condițiile art. 75 alin. (1 ¹) din Codul de procedură civilă.	expunerea pct. 58 din Regulament în următoarea redacție: 58. „În procesul de examinare a plîngerii părțile au dreptul de a fi asistate de un avocat, avocat stagiar, precum și de un reprezentant.”	Această modificare este dictată de faptul că grupurile ce se adresează la Consiliu fac parte din cele vulnerabile, iar impunerea condiției limitative de a fi reprezentat de un avocat, avocat stagiar sau reprezentant desemnat în condițiile art. 75 alin. (11) Cod de procedură civilă, vor impune costuri suplimentare pentru părți și va limita posibilitățile lor de a se adresa la Consiliu.
Legea Nr. 317 din 13-12-1994 cu privire la Curtea Constituțională		

<p>Articolul 25. Subiecții cu drept de sesizare Dreptul de sesizare îl au:</p>	<p>Completarea art.25 cu lit.k) după cum urmează: k) Consiliul pentru egalitate</p>	<p>Prezenta modificare va permite Consiliului să solicite controlul de constituționalitate în fața Curții Constituționale în cazurile în care constată că anumite prevederi legislative sunt discriminatorii. Fără o asemenea atribuție, Consiliul nu va putea efectiv să-și exercite mandatul, constatând prevederi legislative care ridică probleme de constituționalitate dar pentru detalii cu privire la aceste aspecte a se vedea studiul „Analiza compatibilității legislației din Republica Moldova cu standardele europene în domeniul egalității și nediscriminării”, CRJM și ECPI, disponibil la http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/07/CRJM-Studiu-Compat-legislatie-MD-EU-2015-07-1.pdf, pag. 159-160. file:///C:/My%20files/FEE/CRJM-Analiza-CPPEAE-2020-10.pdfneavând o cale legală pentru a acționa în acea privință. Această atribuție este în special importantă pentru a oferi Consiliului competențe legale suficiente de a combate discriminarea structurală. Fără o asemenea atribuție, va rămâne riscul perpetuării unei practici contestabile a Consiliului și anume examinarea compatibilității legislației naționale cu principiul egalității și nediscriminării prin intermediul examinării plângerilor individuale. În asemenea situații, Consiliul stabilește prin decizie că o anumită normă nu este conformă principiului respectiv și recomandă autorității emitente să modifice norma legislativă. O atare abordare nu este recomandabilă deoarece nu oferă nici victimei un remediu efectiv, nici autorității vizate nu-i poate fi impusă o recomandare de modificare a legislației în condițiile în care unica autoritate cu dreptul de a examina constituționalitatea legislației este Curtea Constituțională.³ Din aceste considerente, recomandăm insistent atribuirea Consiliului a competenței de a sesiza Curtea Constituțională în cazurile în care prevederile legislației ridică probleme de compatibilitate cu principiul egalității și nediscriminării</p>
--	---	--

<p>Articolul 38. Subiecții cu drept de sesizare (1) Curtea Constituțională exercită jurisdicția constituțională la sesizarea făcută de:</p>	<p>Art. 38 se completează cu lit.i2), după cum urmează: i²) Consiliul pentru egalitate</p>	<p>A se vedea argumentele de mai sus</p>
<p>Legea nr. 273/1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte</p>		
<p>art. 31 alin.(2)</p>	<p>art. 31 alin.(2) se completează cu litera i²) cu următorul cuprins: „i2) președintelui Consiliului pentru egalitate”</p>	<p>Potrivit prevederii enunțate, pașapoarte diplomatice se eliberează conducătorilor autorităților publice autonome sau care dispun de independență funcțională, precum Avocatului Poporului, președintelui Curții de Conturi. Din această perspectivă, președintele Consiliului pentru Egalitate are un statut similar, motiv pentru care ar trebui să beneficieze de pașaport diplomatic în condiții de egalitate. Pe de altă parte, potrivit art. 31 alin.(2) lit. z4) pașapoarte diplomatice se eliberează conducătorilor de instituții numiți de Parlament. În această privință, potrivit art. 11 alin. (2) din Legea nr. 121/2012, membrii Consiliului sunt numiți de Parlament. Totodată, faptul că președintele este ales cu majoritatea voturilor membrilor nu este în măsură să justifice diferența de tratament, or acesta nu influențează statutul funcției de conducător al unei autorități publice autonome și independente.</p>
<p>Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate public</p>		
<p>art. 2 alin. (2) (2) De un cabinet propriu pot fi asistați: Președintele și vicepreședinții Parlamentului, președinții fracțiunilor parlamentare, Președintele Republicii Moldova, Prim-ministrul, prim-viceprim-ministrul, viceprim-miniștrii, miniștrii, Avocatul Poporului, președintele Curții de Conturi, primarul general al municipiului Chișinău și directorii generali ai autorităților administrative centrale (în continuare – persoane cu funcții de demnitate publică).</p>	<p>art. 2 alin. (2) se completează după cum urmează: după cuvintele „Avocatul Poporului” se completează cu „Consiliul pentru egalitate”</p>	<p>Mandatul vast al Consiliului în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și promovării oportunităților egale determină necesitatea instituirii unui cabinet al președintelui Consiliului.</p>
<p>Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar</p>		

<p>a anexei nr. 3 tabelul 3 Prim-viceprim-ministru, vicepreședinte al Parlamentului, viceprim-ministru, președinte al fracțiunii parlamentare, ministru, Avocatul Poporului, primar general al municipiului Chișinău</p>	<p>a anexei nr. 3 tabelul 3 după cuvintele „Avocatul Poporului” cu cuvintele „Consiliul pentru egalitate,”.</p>	<p>Mandatul vast al Consiliului în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și promovării oportunităților egale determină necesitatea instituirii unui cabinet al președintelui Consiliului.</p>
--	---	---