



consiliul pentru egalitate
совет по равенству
equality council

GHIDUL PETIȚIONARULUI

■ Ce este Consiliul?

Consiliul pentru egalitate (în continuare Consiliu) este o autoritate publică autonomă instituită prin Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012.

Consiliul este un organ colegial, membrii căruia sunt numiți de Parlamentul Republicii Moldova pentru un mandat de 5 ani. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel.

Misiunea Consiliului este prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității.

■ Ce face Consiliul?

- examinează corespunderea proiectelor actelor normative și a legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea;
- înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;
- monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;
- colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;
- elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;
- examinează plângerile privind faptele de discriminare;

- contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor de discriminare;
- efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu;
- constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional;
- sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte ce întrunesc elemente ale infracțiunii;
- contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare;
- conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- realizează și alte atribuții prevăzute de Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, precum și de Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate nr. 298/2012.

■ Cine se poate adresa Consiliului?

Orice persoană aflată sub jurisdicția Republicii Moldova, care se consideră discriminată;

Sindicate, asociații obștești, precum și alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-au comis fapte discriminatorii.

Plângerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane **doar cu acordul acesteia**, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități.

Plângerea poate fi depusă personal sau prin intermediul unui reprezentant împuternicit prin procură sau mandat.

■ Ce trebuie să conțină o plângere?

- numele, prenumele sau denumirea persoanei care sesizează presupusa faptă de discriminare (petiționarului/ persoanei interesate);
- adresa de corespondență (poștală sau electronică) – cea la care va fi expediat răspunsul Consiliului, documentele primite de la reclamat care vor fi transmise pentru a fi aduse la cunoștință. Pentru situația în care va fi necesar de contactat peționarul într-un termen scurt pentru informații suplimentare sau urgente, este necesar ca acesta să lase un număr de telefon;
- datele de identificare ale persoanei/instituției despre care se presupune că a comis fapta de discriminare (numele, prenumele sau denumirea, adresa de corespondență sau adresa sediului acesteia);
- descrierea detaliată a faptei de discriminare cu indicarea elementelor formei de discriminare invocate și momentului în care a avut loc această încălcare;
- probele relevante;
- data și semnătura.

■ Cum vă puteți adresa Consiliului?



Prin poștă sau personal la adresa:
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of.404,
MD-2004, mun. Chișinău, Republica Moldova



Prin e-mail: info@egalitate.md



On-line: completând formularul Depune plângere:
egalitate.md/depune-o-plingere/



De reținut!

Plângerea trebuie depusă la Consiliu în termen de **un an** de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.

Nu se vor examina plângerile anonime, care conțin un limbaj necenzurat sau ofensator, amenințări la securitatea națională, la ordinea publică, la viața și sănătatea persoanei oficiale sau a membrilor familiei acesteia.

Plângerea se restituie dacă:

- nu conține datele de identificare ale persoanei care a depus-o;
- nu permite identificarea persoanei care se presupune că a comis fapta de discriminare;
- a fost depusă în interesul altei persoane fără acordul acesteia.

Restituirea plângerii nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plângeri după înlăturarea omisiunilor.

Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată.

Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu.

■ Ce fel de plângeri pot fi adresate Consiliului?

Consiliul poate examina **doar** plângerile referitoare la o faptă de discriminare.

Discriminare presupune orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Faptele de discriminare comunicate Consiliului pot viza orice sferă a vieții, cum ar fi politică, economică, socială, culturală și altele.

Plângerea poate fi depusă împotriva persoanelor care fac parte atât din domeniul public, cât și privat.

Orice faptă de discriminare care se comunică Consiliului trebuie să fie **determinată de un criteriu protejat**. Criteriile protejate sunt stabilite în art. 1 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, precum și în alte legi relevante.

Criteriu protejat este o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală care a determinat fapta de discriminare.

Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 prevede următoarele criterii protejate:

- rasă
- culoare
- origine națională
- origine etnică
- origine socială
- statut social
- cetățenie
- limbă
- religie sau convingeri
- vârstă
- sex
- identitate de gen
- statut matrimonial
- orientare sexuală
- dizabilitate
- stare de sănătate
- statut HIV
- opinie
- apartenență politică
- avere
- naștere
- orice alt criteriu

Exemple de situații discriminatorii, bazate pe un criteriu protejat:

✓ ORIGINE ETNICĂ

O persoană de etnie romă a fost consultată de medicul de familie la sfârșitul programului acestuia, deși a fost programată pentru prima oră.

✓ SEX

O femeie invocă că are un salariu mai mic decât colegul său de sex masculin, deși are aceleași studii, vechime în muncă și exercită aceeași funcție.

✓ DIZABILITATE

Un copil cu dizabilități, care se deplasează într-un fotoliu rulant, întâmpină greutăți de a participa la activitățile școlare de rând cu ceilalți copii, din cauza lipsei rampei de acces și blocului sanitar accesibilizat în instituția școlară.

✓ VÂRSTĂ

Un angajator solicită unei agenții de recrutare să admită la interviu doar candidații/tele care au vârsta sub 30 de ani.

✓ STATUT SOCIAL

Unei persoane fără adăpost i s-a refuzat prestarea serviciului notarial.

✓ AVERE

Un proprietar de apartament cere un depozit de 5000 de lei și un venit de 20000 de lei de la candidații în calitate de chiriași.

✓ **STATUT MATRIMONIAL**

O văduvă cu trei copii nu este recrutată pentru că angajatorul consideră că nu va putea să facă ore suplimentare sau să se rețină după serviciu.

✓ **NAȘTERE**

Unui student i se refuză un loc de muncă pe timp de vacanță, pentru că nu are legături de familie cu un angajat de la întreprinderea pentru care a solicitat postul.

✓ **ORIGINE SOCIALĂ**

În cadrul alegerilor locale, primarul a promovat sloganul „Nu votați orfanul!”

✓ **CETĂȚENIE**

Un proprietar al unei parcuri refuză staționarea autovehiculelor cu numere de înmatriculare străine.

✓ **RASĂ, CETĂȚENIE**

Unei persoane nigeriene i s-a refuzat închirierea unui apartament.

✓ **OPINIE**

Unei persoane i s-a refuzat prestarea unui serviciu aferent domeniului X, din cauza poziției sale active expuse de nenumărate ori în public față de actele de corupție din acest domeniu.

✓ **IDENTITATE DE GEN**

Colegii continuă să întâmpine un muncitor de sex masculin cu versiunea feminină a prenumelui său, deși el le-a cerut să folosească prenumele său propriu. Colegii spun că este doar o glumă, dar muncitorul este supărat și jignit.

✓ STARE DE SĂNĂTATE

O persoană angajată, supusă unei intervenții chirurgicale la femur, ca urmare a unui tratament de chimioterapie, și, ulterior, urmând o perioadă de recuperare medicală, a fost concediată la revenirea la serviciu, angajatorul menționând că nu este o societate a „canceroșilor”.

✓ ORIENTARE SEXUALĂ

Unei asociații obștești care apără și promovează drepturile persoanelor ce fac parte din comunitatea LGBT+ i s-a refuzat organizarea unui eveniment în localul închiriat odată ce s-a aflat că la el urmau să participe persoane din această comunitate.

✓ APARTENENȚĂ POLITICĂ

Banca a refuzat deschiderea contului electoral din motivul apartenenței politice.

✓ RELIGIE

Un student nu a avut posibilitatea de a susține examenul, deoarece acesta a fost fixat sâmbăta, iar în această zi el nu frecventează instituția de învățământ din considerente religioase.

✓ STATUT HIV

O persoană a fost concediată, atunci când angajatorul a aflat că are HIV.

✓ LIMBA

O persoană alolingvă nu a fost angajată din cauza accentului pronunțat al limbii materne, deși cunoștea limba de stat.

De reținut!

Lista criteriilor protejate este deschisă și persoana care invocă fapta de discriminare poate să identifice altul, dacă acesta constituie o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală.

Expresia „orice alt criteriu” nu constituie în sine un criteriu protejat.

Consiliul va examina și va da apreciere doar acelor fapte care pot fi încadrate într-o formă de discriminare prevăzută de art. 2 al Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012.

Formele de discriminare sunt:

- discriminare directă;
- discriminare indirectă;
- discriminare prin asociere;
- segregare rasială;
- hărțuire;
- instigare la discriminare;
- victimizare.

Discriminarea directă se caracterizează prin următoarele elemente:

- tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.);
- în exercitarea unui drept sau unei libertăți, unui interes legitim sau beneficiu;
- în comparație cu altă persoană sau grup de persoane cu care se află în situație comparabilă;
- criteriu protejat;
- legătura causală dintre criteriul protejat și tratamentul mai puțin favorabil.

Exemplu:

O femeie menționează că, activând în cadrul unei bănci în funcția de casieră, are un salariu mai mic decât colegul ei, care exercită aceeași funcție.

- tratamentul mai puțin favorabil – mărimea mai mică a salariului;
- situația comparabilă – ambii sunt angajați în funcția de casier la aceeași bancă;
- dreptul încălcat – dreptul la salariu;
- criteriul protejat – sex.

Discriminarea indirectă se caracterizează prin următoarele elemente:

- existența unei prevederi, unei acțiuni, unui criteriu sau unei practici aparent neutre (cerință care se aplică tuturor);
- care dezavantajează anumite persoane sau grup de persoane;
- pe baza unui criteriu protejat.

Exemplul nr. 1.

Petiționarul, persoană cu dizabilități de vedere, însoțită de câinele ghid nu a putut procura produse alimentare, din cauza interzicerii accesului în magazin a câinilor.

- regula neutră – acces interzis în magazin a persoanelor însoțite de câini;
- grup dezavantajat – persoanele cu dizabilități de vedere care se deplasează însoțite de câine-ghid;
- criteriu protejat – dizabilitatea.

Exemplul nr. 2.

Petiționara a fost angajată în baza unui contract de muncă cu durata de un an în funcția de însoțitoare de bord. La expirarea contractului de muncă angajatorul a refuzat prelungirea contractului pe o nouă perioadă, deoarece petiționara era însărcinată.

- practica neutră – încheierea contractului de muncă cu durata de un an;
- grup dezavantajat – femeile;
- criteriu protejat – sex.

Discriminarea prin asociere – orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

Exemplu:

Părintele care îngrijește de un copil cu dizabilități este concediat pentru că angajatorul este nemulțumit de faptul că acesta pleacă frecvent în concediu de boală cu copilul.

Segregarea rasială se caracterizează prin următoarele elemente:

- acțiunea sau inacțiunea care direct sau indirect;
- a condus la diferențierea sau separarea persoanelor;
- pe bază de rasă, culoare, origine națională, etnică.

Exemplu:

Separarea copiilor din cadrul unei clase în rânduri diferite după etnie, moldovenii într-un rând, romii în alt rând.

Hărțuirea se caracterizează prin următoarele elemente:

- comportamentul nedorit (se descrie în ce a constat acesta);
- care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea;
- pe baza unui criteriu protejat.

Exemplu:

Petiționarul susține că după ce a fost restabilit la locul de muncă în baza hotărârii instanței de judecată, angajatorul i-a atribuit ca loc de muncă o încăpere în care erau depozitate produse chimice, nu îl invita să participe la ședințele operative cu șefii de subdiviziuni, deși și el deținea funcția de șef al subdiviziunii.

- comportamentul nedorit – plasarea într-o încăpere unde erau depozitate produsele chimice; interzicerea participării la ședințele operative, îi creează un mediu ostil și degradant, care îi lezează demnitatea;
- criteriu protejat – persoană restabilă.

Instigare la discriminare se caracterizează prin următoarele elemente:

- comportamentul prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată (trebuie să fie descris comportamentul persoanei);
- cu scopul discriminării unei terțe persoane (aceasta presupune ca comportamentul să fie de natura unui îndemn la excludere, restricție, preferință sau deosebire în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane);
- pe baza unui criteriu protejat.

Exemplu:

Petiționarul, persoană care se deplasează în scaun rulant afirmă că, la ordinul administratorului, agentul de pază nu i-a permis accesul într-un club de noapte.

- comportament prin care se aplică presiuni – ordinul de a interzice accesul în clubul de noapte;
- cu scopul discriminării persoanelor care se deplasează în scaunul rulant;
- criteriul protejat - dizabilitatea.

Victimizarea se caracterizează prin următoarele elemente:

- orice acțiune sau inacțiune, soldată cu consecințe adverse;
- ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării Legii cu privire la asigurarea egalității sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.

Exemplu:

Petiționara susține că după ce a depus plângere la Consiliu privind hărțuirea și aceasta a fost comunicată angajatorului, situația la serviciu s-a înrăutățit. Mai mult, administrația a organizat o ședință cu întreg colectivul, punând în discuție situația deplânsă de petiționară, într-un mod critic și umilitor.

- existența unei plângeri privind discriminarea – plângerea depusă la Consiliu privind fapta de hărțuire;
- acțiuni soldate cu consecințe adverse – discutarea în cadrul ședinței colective a faptei de hărțuire într-un mod umilitor.

Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012

prevede două modalități de asigurare a egalității:

- acomodarea rezonabilă;
- măsurile pozitive.

Acomodarea rezonabilă reprezintă orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.

Refuzul nejustificat de a întreprinde măsuri de acomodare rezonabilă constituie discriminare.

Exemplu:

Angajatorul refuză solicitarea unui salariat, persoană cu dizabilități de vedere, de a întreprinde măsuri necesare pentru a intensifica luminația la locul de muncă.

Măsuri pozitive reprezintă acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități și care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate.

Exemplu:

Listele candidaților pentru alegerile parlamentare și locale se întocmesc respectându-se cota minimă de reprezentare de 40% pentru ambele sexe. Poziționarea candidaților pe liste se face conform formulei: maxim 6 din 10 de același sex.

■ Ce și cum trebuie să probăm în procedura Consiliului?

Persoana care se adresează Consiliului cu plângere trebuie să prezinte fapte și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare.

Acest fapt presupune expunerea circumstanțelor care să descrie elementele constitutive ale unei forme de discriminare.

În susținerea afirmațiilor făcute, Consiliului îi pot fi prezentate orice mijloace de probă, inclusiv proba tratamentului diferențiat, înregistrări audio, video sau date statistice. Dacă proba se face prin înscrisuri, se anexează copii ale acestora. La solicitare pot fi invitați martori, specialiști sau experți.

■ Care este procedura de examinare a plângerii?

Plângerea, după înregistrare, primește un număr de caz și se repartizează unuia dintre cei 5 membri ai Consiliului. Membrul care primește plângerea spre examinare este numit membru raportor pe dosar. În examinarea dosarului membrul-raportor este asistat de un funcționar din cadrul aparatului administrativ.

Membrul-raportor împreună cu funcționarul asistent, în primul rând, verifică dacă plângerea corespunde rigorilor legale și dacă din conținutul acesteia se poate stabili prezumția existenței unei fapte de discriminare.

Plângerea repetată care are aceleași părți, același obiect și aceleași temeuri și nu conține informații și dovezi noi **se va restitui, fără examinare.**

Se declară inadmisibilă plângerea care:

- nu conține fapte care permit stabilirea prezumției existenței unui fapt de discriminare;
- este depusă cu încălcarea termenului de prescripție – 1 AN;
- nu este de competența Consiliului;
- are un obiect nefondat prin raportare la domeniul de aplicare a Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012.

În dependență de circumstanțele particulare ale dosarului, membrul - raportor poate dispune acumularea informațiilor suplimentare sau completarea plângerii.

Petiționarul care a depus plângerea poate oricând să o retragă. Solicitarea privind retragerea plângerii se formulează

în scris, printr-o cerere, sau se expune verbal în cadrul audierilor. Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare.

Dacă plângerea se declară admisibilă, se trece la examinarea în fond.

În procesul de examinare plângerea poate fi soluționată pe cale amiabilă.

La examinarea plângerii în fond, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii și să invite părțile în cadrul ședinței de audieri. Ședințele de audieri sunt publice și se desfășoară cu participarea a cel puțin doi membri ai Consiliului.

La cererea părților, examinarea plângerii poate avea loc în ședință închisă pentru a preveni divulgarea unor informații care se referă la aspectele vieții private, care lezează onoarea, demnitatea sau care atentează la ordinea publică. Audieri în ședință închisă pot avea loc 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 sau din oficiu, audierile se pot desfășura prin intermediul mijloacelor de comunicare la distanță.

La cererea motivată a uneia dintre părți, Consiliul poate dispune amânarea audierii, **dar numai o singură dată.**

Părțile implicate în soluționarea plângerii care **nu posedă** limba română sau care au deficiențe senzoriale sunt în drept să beneficieze de serviciile unui interpret, achitate de Consiliu. Despre acest fapt Consiliul trebuie anunțat cu **7 zile înainte** de audieri.

În procesul de examinare a plângerii părțile au dreptul să fie reprezentate de o persoană împuternicită. De asemenea,

părțile au dreptul să invite martori pentru a fi audiați la ședința Consiliului. **Sarcina de a asigura prezența martorilor le revine părților.**

În cadrul ședinței de audieri, membrii Consiliului audiază în contradictoriu poziția părților și formulează întrebări de concretizare.

După încheierea audierilor și examinării tuturor probelor anexate la dosar, membrul raportor întocmește proiectul deciziei, pe care îl prezintă spre examinare celorlalți membri ai Consiliului în ședința de deliberare.

Ședințele de deliberări sunt închise, cu participarea doar a membrilor Consiliului. Decizia se adoptă cu votul a 3 membri ai Consiliului și este semnată de membrii care au participat la adoptarea acesteia. În caz de paritate a voturilor, se consideră că decizia nu a fost adoptată, **iar examinarea cauzei se amână.**

Decizia Consiliului este un act oficial, obligatoriu spre executare și produce efecte juridice de la data comunicării ei părților. Decizia se aduce la cunoștința în termen de 15 zile de la adoptare. Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectând confidențialitatea datelor cu caracter personal.

■ Care sunt termenii de examinare a plângerii?

Plângerea se examinează în termen de **90 de zile**, iar în cazul în care aceasta se referă la un volum complex de informații ori sunt necesare consultări suplimentare, examinarea poate fi prelungită cu cel mult **60 de zile**, cu informarea părților.

Procedura în fața Consiliului

ÎNREGISTRAREA PLÂNGERII

Verificarea admisibilității

Restituită

Inadmisibilă

Decizie de restituire

Decizie de inadmisibilitate

Admisibilă

Examinarea în fond

Solicitarea pozițiilor

Examinarea materialelor și vizitele de documentare

Citarea părților

Audieri

Sușinerile părților

Audierea martorilor

Cercetarea probelor

Decizia Consiliului

Neconstatare

Constatare

Recomandări și/sau prescripții

Proces verbal pentru fapta de discriminare

Monitorizarea executării deciziei

Raportarea măsurilor întreprinse

Instanța de judecată

Proces-verbal pentru neexecutarea recomandărilor și/sau prescripțiilor



■ Ce nu poate face Consiliul?

CONSILIUL NU POATE

analiza hotărârile emise de instanțele judecătorești și nu se poate pronunța asupra modalității de interpretare și aplicare a legii de către instanțele judecătorești;

efectua acte de urmărire penală;

anula o hotărâre judecătorească;

exercita, în numele vreuneia din părți, o cale de atac;

dispune rejudecarea sau repunerea pe rol a cauzelor;

reprezenta interesele petiționarului în instanța de judecată;

repara prejudiciul material și moral.

■ Cum sunt protejate datele cu caracter personal?

Consiliul prelucrează datele cu caracter personal, în conformitate cu art. 5 alin. (5) lit. d) din Legea privind protecția datelor cu caracter personal nr. 133/2011, ca urmare a exercitării prerogativelor de autoritate publică, nefiind necesar consimțământul subiectului datelor cu caracter personal.

La baza procedurii administrative desfășurate de Consiliu va sta principiul protecției datelor cu caracter personal, astfel cum este prevăzut de pct. 53 lit. f) din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea cu privire la activitatea Consiliului de egalitate nr. 298/2012.

Dacă persoana care a depus plângerea privind fapta de discriminare se opune divulgării datelor personale față de reclamat, atunci această situație **poate duce la imposibilitatea soluționării plângerii** de către Consiliu, întrucât nu poate garanta reclamatului principiile asigurării dreptului la apărare și contradictorialității.

■ Legislația aplicabilă

- Constituția Republicii Moldova;
- Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012;
- Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate nr. 298/2012;
- Prevederile și standardele internaționale în domeniul drepturilor omului.



From
the People of Japan



United Nations Trust Fund
for Human Security



IOM
UN MIGRATION



Acest Ghid a fost elaborat de Consiliul pentru egalitate cu sprijinul Guvernului Japoniei prin Fondul Organizației Națiunilor Unite pentru Securitate Umană (UNTFHS) în cadrul unui proiect al Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) și Organizației Internaționale a Migrației (OIM). Viziunile exprimate aici nu reflectă neapărat punctul de vedere al Guvernului Japoniei, UNTFHS, OIM și PNUD.