

OPINIA
CU PRIVIRE LA NECESITATEA ADOPTARII LEGISLATIEI
SI CREAREA MECANISMULUI CU PRIVIRE LA
NEDISCRIMINARE :

MOLDOVA MAI ARE DOAR 3 LUNI PENTRU A INDEPINI OBLIGATIUNEA CU
PRIVIRE LA NEDISCRIMINARE

Cuprins:

Sumar executiv	3
1. Pilonii legislatiei cu privire la nondiscriminare	4
2. Importanta prevederilor legislative cu privire la notiunile si definitiile “discriminarea directa” si “discriminarea indirecta”	4
3. Categoriile pentru care nu se admite discriminarea	6
4. Reversarea sarcinii de probatie	7
5. Adoptarea masurilor afirmative pentru grupurile vulnerabile	8
6. Mecanismul institutional de prevenire si combatere a discriminarii	9
7. Domeniile: educatie, piata fortei de munca, serviciile disponibile publicului, sanatate, social, etc	13
8. Referinte la prevederile Directivelor UE	14

document produs pentru facilitarea realizarii obligatiunii 2.1 (4) para 4 din Planul de Actiuni Uniunea Europeana – Republica Moldova¹

Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CREDO)
Al. Hajdeu 95 "A", CHISINAU, MD 2005, Moldova
(373 22) 212 816, fax (373 22) 225 257
CREDO@CREDO.md, www.CREDO.md

¹ http://ec.europa.eu/world/enp/pdf/action_plans/moldova_enp_ap_final_en.pdf: “...Put in place and implement legislation on anti-discrimination...” in traducere “...adopta si implementa legislatia cu privire la nediscriminare ...”, expira martie 2008!

Despre CReDO

CReDO este organizația de consultanță în domeniul politicilor publice și reformelor democratice. Oferim consultanța în elaborarea politicilor, opțiunilor de politici, formularea instrumentelor de implementare a politicilor și dezvoltarea capacităților de implementare ale acestora.

CReDO va pune la dispoziție metodele calitative și cantitative moderne de evaluare a politicilor, identificarea bunelor practici și programelor de succes care pot fi preluate și implementate în Moldova avînd drept exemplu țările cu experiență.

Consultanții CReDO dețin capacitățile și cunoștințele în domeniul utilizării:

- analizei cost-beneficiu,
- analiza politicilor (obiectivele, instrumentele, mecanismele),
- analiza proceselor de politici publice,
- analiza bugetară,
- analiza instituțională,
- analiza legislativă, impactul regulator și legislativ
- analiza funcțională.

Vă punem expertiza și experiența de planificare strategică în domeniul public și privat.

Un aspect important în activitatea CReDO constituie dezvoltarea capacităților administrative de implementare a politicilor, în acest context oferim consultanța de creștere și consolidare a capacităților manageriale și instituționale. Programele educaționale CReDO combină excelența academică și experiența practică și pragmatică în realizarea obiectivelor.

CReDO a produs zeci de analize de politici printre beneficiarii organizației se găsește Guvernul Republicii Moldova, diverse Ministere și autorități publice, sute de organizații neguvernamentale și multe organizații internaționale cu sediul în Moldova și peste hotarele acesteia.

Sumar executiv

Acest document are ca obiectiv facilitarea realizarii in practica a obligatiunii din Planul UE-RM prevazute de capitolul 2.1 Dialogul politici si reformele, in sectiunea drepturile omului si libertatile fundamentale in alineatul 4² care contine urmatoarele: “...adopta si implementa legislatia cu privire la nediscriminare ...”.

Documentul explica detaliat importanta implementarii in legislatia RM urmatoarelor 7 principii cheie ale legislatiei nondiscriminare care actualmente lipsesc din legislatia RM:

- discriminarea directa si discriminarea indirecta,
- categoriile extinse pentru care nu se admite discriminarea,
- reversarea sarcinii de probatie,
- prevederi cu referire la adoptarea masurilor afirmative pentru grupurile vulnerabile,
- mecanismul institutional de prevenire si combatere a discriminarii (Consiliul National pentru prevenirea si combaterea discriminarii pe linga Centrul pentru Drepturile Omului),
- colectarea sistematica a datelor statistice sectoriale,
- prevederile referitor la procedurile de plingeri individuale prin mecanisme

sectoriale si imbunatatirea considerabila a legislatiei sectoriale cu referire la nediscriminare.

In situatia actuala, legislatia RM nu corespunde celor 7 principii cheie enuntate. Astfel, obligatiunea din Planul UE-RM nu este onorata de catre Republica Moldova. *Moldova mai are doar 3 luni pina la expirarea Planului de actiuni UE-RM in martie 2008!*

Documentul ofera practici pozitive relevante la fiecare principiu cheie, estimeaza situatia actuala a legislatiei nationale si ofera solutii practice legislative si institutionale. Solutiile legislative si institutionale sunt preluate din proiectul de lege cu privire la prevenirea si combaterea discriminarii elaborat si propus de catre Coalitia nediscriminare.

Documentul este structurat in sectiuni, in fiecare sectiune se discuta cite un principiu cheie al legislatiei nediscriminare.

1. Pilonii legislatiei cu privire la nondiscriminare

Acestea 7 principii formeaza pilonii politicii si legislatiei nondiscriminare:

1. discriminarea directa si discriminarea indirecta,
2. categoriile pentru care nu se admite discriminarea, lista explicita si nonexhaustiva,
3. reversarea sarcinii de probatie,
4. adoptarea masurilor afirmative pentru grupurile vulnerabile,
5. mecanismul institutional de prevenire si combatere a discriminarii,
6. obligatiunea de colectare sistematica a datelor statistice sectoriale,
7. aplicabilitatea politicilor nondiscriminatorii in domeniile: educatie, piata fortei de munca, serviciile disponibile publicului, sanatate, social, etc inclusiv procedurile de examinare a plingerilor prealabile, prevederile pentru procedurile de examinare a plingerilor prealabile.

In continuare documentul este structurat in felul urmatoare:

- obligatiunea internationala relevanta (CEDO, Consiliul Europei, Directivele UE) care constituie totodata si o practica pozitiva relevanta,
- prevederile legislative sau instrumentele existente³,

³ Analiza detaliata se contine in Inventarul legislatiei actuale ale republicii Moldova <http://www.credo.md/pagini/stiri.php?limba=rom&id=313>

- propunerile legislative si institutionale.

CREDO s-a expus public cu privire la necesitatea adoptarii legislatiei nediscriminare <http://www.credo.md/pagini/stiri.php?limba=rom&id=327>, si impreuna cu Coalitia Nediscriminare⁴ a propus un proiect de lege <http://www.credo.md/pagini/stiri.php?limba=rom&id=313> cu privire la prevenirea si combaterea nediscriminarii.

Proiectul de lege a fost elaborat si propus Ministerului Justitiei si altor autoritati publice centrale executive.

2. Importanta prevederilor legislative cu privire la notiunile si definitiile “discriminarea directa” si “discriminarea indirecta”

Obligatiunile internationale

“discriminarea directa”

CEDO:

- 1) Belgian Linguistic Case (No 2) (1968), 1 ECHR 252 (para 10), 2P1;
- 2) Marckx v Belgium (1979), 2 ECHR 330 (para 33), 3P1;
- 3) Rasmussen v Denmark (1984), 7 ECHR 371 (para 38);
- 4) Abdulaziz v UK (1985), 7 ECHR 471 (para 72);
- 5) Willis v. the United Kingdom, no. 36042/97, § 48, ECHR 2002-IV;

⁴ www.nediscriminare.md

- 6) Okpisz v. Germany, no. 59140/00, § 33, 25 October 2005;
- 7) D.H. AND OTHERS v. THE CZECH REPUBLIC (13 November 2007), (paras 184, 180, 187, 189).

Directivile UE

- 8) Directiva 2000/43/EC

“discriminarea indirectă”

CEDO:

- 1) McShane v UK, (2002) 35 ECHR 23 (para 135), 2;
- 2) Shanaghan v UK, (2001) ECHR 4 (para 129);
- 3) Posti & Rahko v Finland (2003) 37 ECHR 6 (paras 79-87), 1P1;
- 4) D.H. AND OTHERS v. THE CZECH REPUBLIC (13 November 2007), (paras 184, 180, 187, 189);

Directivile UE

- 5) Directiva 2000/43/EC;

Prevederile legislative actuale

“discriminarea directă”

Constituația Republicii Moldova adoptată, la 29 iulie 1994

Articolul 16 Egalitatea

(1). Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire principală a statului.

(2). Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sex, opinie, apartenență politică avere sau de origine socială.

Codul penal

Articolul 176 . Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor.

Încălcarea drepturilor și libertăților, garantate prin Constituție și prin alte legi, în dependență de sex, rasă, culoare, limbă religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație: Săvârșită de o persoană cu funcții de răspundere; soldată cu daune în proporții considerabile,- se pedepsește cu amendă de la 300 la 600 unități convenționale sau cu închisoare de până la 3 ani, în ambele cazuri cu (sau fără) privarea de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani.

Articolul 77. Circumstanțele agravante la stabilirea pedepsei se consideră circumstanțe agravante:

...d) săvârșirea infracțiunii din motive de dușmănie sau ură socială, națională, rasială sau religioasă;

Legea Invatamintului

Articolul 6. Dreptul la învățătură

(1) Dreptul la învățătură este garantat, indiferent de naționalitate, sex, rasă, vârstă, de originea și starea socială, de apartenența politică sau religioasă, de antecedente penale.

“discriminarea indirectă”

Lipsa

Propunerea legislativa

“discriminarea directă”

Discriminare directă – orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza unuia din criteriile din prezenta lege, care are ca scop sau efect un tratament mai puțin favorabil al persoanei decât cel la care ar putea fi supusă persoana într-o situație similară, fără o justificare rezonabilă sau obiectivă a deosebirii, prevăzută de lege. Aceasta include apartenența de fapt sau prezumată a persoanei la, sau asociere cu, una din categoriile ocrotite în baza prezentei legi.

“discriminarea indirectă”

Discriminare indirectă – orice prevedere, criteriu sau practică aparent neutră, care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de alte persoane, pe baza criteriilor ocrotite de prezenta lege în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sînt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere al acestui scop sînt adecvate și necesare

3. Categoriile pentru care nu se admite discriminarea

Obligatiunile internationale

Consiliul Europei

- 1) ECRI (Comisia Europeana contra Rasismului si Intolerantei), 11 decembrie 1995

Directivele UE:

- 2) 2000/43/EC nediscriminarea rasiala si etnica,
- 3) 2000/78/EC nediscriminarea pe motiv de religie, convingere, dizabilitate, virsta sau orientarea sexuala

- 4) 2004/113/EC nediscriminarea femeii si barbati

Prevederile legislative actuale

Republicii Moldova adoptată, la 29 iulie 1994

Articolul 16 Egalitatea

(2). Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sex, opinie, apartenență politică avere sau de origine socială.

Propunerea legislativa

Articolul 1. Scopul legii

(2). Prezenta lege stabilește un cadru juridic în vederea prevenirii și combaterii discriminării după criteriile de sex, rasă, etnie, culoare, vîrsta, limbă, religie sau convingeri, orientare sexuală, opinii politice sau orice alte opinii, origine socială sau națională, stare civilă, apartenență la o minoritate națională, avere, dizabilitate, naștere, apartenență la un grup defavorizat în vederea asigurării aplicării principiului egalității tuturor persoanelor din Republica Moldova.

Alt statut – include, dar nu este limitat la: statut matrimonial; statut de copil nelegitim; apartenența la un anumit sindicat; statut militar; refuz de a satisface serviciu militar din cauza convingerilor politice, etice sau religioase; statut profesional și economic; domiciliu, inclusiv cel urban, rural sau într-o regiune autonomă; starea sănătății, inclusiv HIV/SIDA precum și victimele traficului și violenței domestice.

4. Reversarea sarcinii de probatie

Obligatiunile internationale

CEDO:

- 1) D.H. AND OTHERS v. THE CZECH REPUBLIC (13 November 2007), (paras 177, 189),

Consiliul Europei:

- 2) ECRI (Comisia Europeana contra Rasismului si Intolerantei), 11 decembrie 1995

Prevederile legislative actuale

lipsa

Propunerea legislativa

Articolul 7. Sarcina de probațiune

(1) Persoanele care depun plîngere în procedura administrativă extrajudiciară sau judiciară trebuie să stabilească:

- a) faptul că el sau ea aparține unei categorii protejate;
- b) faptele care se presupune că au generat discriminarea,
- c) motiva prejudiciile morale și materiale pretinse.

(2). Pîrîtul are sarcina să demonstreze lipsa discriminării directe sau indirecte împotriva presupusei victimei.

Articolul 27. Dreptul la un remediu efectiv

(1). Orice persoană ce se consideră victimă a discriminării, după cum este prevăzut de prezenta lege, are dreptul să înainteze o acțiune în prima instanță, competentă să examineze astfel de acțiuni și să solicite instanței:

- a) să stabilească faptul încălcării drepturilor;
- b) să interzică o încălcare continuă;
- c) să tragă la răspundere contravenientul în conformitate cu prevederile existente ale Codului cu privire la contravențiile administrative;
- d) să restabilească în drepturi și să repună victima în situația anterioară încălcării drepturilor sale, prin reintegrare și/sau despăgubirea pagubei,
- e) declare nul actul sau practică care a condus la discriminare.

Articolul 31. Criterii pentru stabilirea unei acțiuni

(1). Discriminarea directă poate fi demonstrată în baza următoarelor criterii:

- a) existența prevederii legale sau normative care rezultă într-o manifestare mai puțin favorabilă,
- b) manifestarea unui tratament mai puțin favorabil printr-un act cu caracter individual;
- c) comparația cu o altă persoană care se află într-o situație similară, dar cu elemente diferite, inclusiv folosirea unor comparații ipotetice sau din trecut;
- d) stabilirea probelor în urma unei testări prin simularea situației discriminatorii.

(2). Discriminarea indirectă poate fi demonstrată prin indicarea unor dezavantaje prin comparație cu alte persoane. Acest fapt poate fi stabilit prin folosirea, unora sau mai multor:

- a) manifestarea de facto a tratamentului mai puțin favorabil în lipsa prevederilor legale, normative sau altora,
- b) prezentarea probelor ce conțin date statistice colectate prin metode sociologice cantitative și calitative în baza informațiilor administrative, oficiale

sau prelevate conform metodologiei relevante;

c) prezentarea probelor calitative rezultate din analize comparative calitative economice, financiare, bugetare, comportamentale și altele care demonstrează existența de facto a tratamentului mai puțin favorabil.

Articolul 32. Testare prin simularea unei situații discriminatorii

(1). Faptul că un incident de discriminare directă a avut loc poate fi stabilit prin simularea unei situații discriminatorii. Probele scrise și orale colectate în urma unei simulări de situație vor fi admise în instanță în conformitate cu Codul de procedură civilă. Sunt prevăzute următoarele criterii pentru folosirea probelor colectate în urma unei simulări de situație:

- a) simularea trebuie să fie apropiată în timp incidentului de discriminare;
- b) simularea trebuie să fie repetată cel puțin de două ori;
- c) Fiecare persoană care efectuează simularea trebuie să îndeplinească un formular sau să scrie un raport imediat după fiecare simulare de situație. Formularul sau raportul respectiv trebuie să includă următoarele:
 - i) data și timpul incidentului;
 - ii) informația solicitată despre persoană;
 - iii) informația acordată spontan de, *inter alia*, angajator, proprietar sau organele de drept sau personalul de securitate, chelneri, medici, personalul administrației publice locale;
 - iv) informația care trebuia să fie solicitată de către persoană;
 - v) modul în care a fost tratată persoana;

vi) motivul refuzării, *inter alia*, serviciilor, locului de muncă, apartamentului.

d) Persoanele care efectuează simularea trebuie să fie disponibile să participe în calitate de martori;

e) Fiecare persoană care efectuează simularea trebuie să păstreze confidențialitatea despre testul efectuat.

Articolul 33. Asistența juridică garantată de stat

Persoanele care pretind că drepturile prevăzute de prezenta lege au fost încălcate, beneficiază de asistență juridică gratuită acordată de stat în conformitate cu Legea privind asistența juridică garantată de stat.

5. Adoptarea măsurilor afirmative pentru grupurile vulnerabile

Obligațiunile internaționale

CEDO:

- 1) D.H. AND OTHERS v. THE CZECH REPUBLIC (13 November 2007), (paras 177),
- 2) National Union of Belgian Police v Belgium (1975) 1 ECHR 578 (para 44), 11,

Consiliul Europei:

- 3) ECRI (Comisia Europeană contra Rasismului și Intoleranței), 11 decembrie 1995,

Prevederile legislative actuale

lipsa

Propunerea legislativa

Măsuri afirmative - măsuri speciale și temporare luate pentru a remedia situațiile de inegalitate vădită legate de discriminare, situațiile persoanelor defavorizate, în baza unuia din criteriile enumerate în prezenta lege, pentru a promova o egalitate deplină în practică. Măsurile afirmative nu constituie discriminare.

Persoane defavorizate – persoane aflate sau supuse în vîrta circumstanțelor sociale, economice, culturale create sau istorice în situație de risc sau substanțial inegale sau mai puțin preferențiale.

Articolul 26. Acțiuni de asigurare pentru prevenirea discriminării

- (1) Autoritățile publice centrale responsabile pentru elaborarea politicilor sectoriale sunt obligate să colecteze datele, informațiile și statisticile dezagregate cu referire la categoriile de persoane care beneficiază de bunurile disponibile public și exercită drepturile civile, politice, sociale și economice.
- (2) Autoritățile și agențiile desconcentrate implicate în implementarea politicilor publice sunt obligate să mențină și să facă disponibile public datele, statisticile și informațiile administrative dezagregate cu referire la beneficiarii bunurilor și serviciilor oferite.
- (3) Autoritățile publice locale responsabile de gestionarea sau contractarea serviciilor și bunurilor sunt obligate să mențină și să facă disponibile public datele, statisticile și informațiile

administrative dezagregate cu referire la beneficiarii bunurilor și serviciilor oferite.

6. Mecanismul instituțional de prevenire și combatere a discriminării

Practica pozitivă a statelor europene

- *Italia*, Oficiul Național Impotriva Discriminării Raciale, (*National Office against racial Discrimination*), www.pariopportunita.gov.it,
- *Cehia*, Avocatul Poporului, (*Public defender of rights*), www.ochrance.cz
- *Romania*, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, www.cncd.org.ro,
- *Austria*, Comisia pentru Tratatment Egal (*Equal Treatment Commission*), www.bmgf.gv.at, Organizația Națională pentru Egalitate de Sanse, (*National Equality Body*), www.bmgf.gv.at
- *Irlanda*, Autoritatea pentru Egalitate, (*The Equality Authority*), www.equality.ie
- *Letonia*, Oficiul Național al Drepturilor Omului, (*The Latvian National Human Rights Office*), www.vcb.lv,
- *Lituania*, Biroul Ombudsman-ului pentru Sanse Egale, (*Office of the Equal Opportunities Ombudsman*), www.lygybe.lrs.lt,
- *Slovacia*, Centrul Național pentru Drepturile Omului, (*Slovak National Centre for Human Rights*), www.snslp.sk
- *Ungaria*, Autoritatea pentru Tratatment Egal, (*Equal Treatment Authority*), www.egyenlobanasmod.hu

Cadrul instituțional existent și capacitățile naționale existente

Parțial exercita aceste funcții, având capacități reduse *Centrul pentru Drepturile Omului*⁵

Atribuțiile:

- să asigure garantarea respectării drepturilor și libertăților constituționale ale omului de către autoritățile (art.1),
- repunerea în drepturi a cetățenilor, la perfecționarea legislației ce ține de domeniul apărării drepturilor omului, la instruirea juridică (art.2),

Funcțiile relevante:

- a) examinează sesizările (art.13) (Nu fac obiectul examinării este prevăzut de legislația de procedură penală, legislația de procedură civilă, legislația cu privire la contravențiile administrative și de legislația muncii (art.16),
- b) deschide din proprie inițiativă un proces (art.21-2)
- c) solicită concursul organelor și persoanelor cu funcții de răspundere respective în organizarea controlului circumstanțelor care urmează a fi elucidate și să controleze faptele expuse în cerere (art.22),
- d) fiind mediator, face tot posibilul pentru a soluționa plângerile prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile (art.23),

Acțiunile avocatului parlamentar (art.24):

- a) *acces liber la toate autoritățile publice* centrale și locale, să asiste la ședințele lor, inclusiv

⁵ <http://www.ombudsman.md>

- la ședințele organelor colegiale ale acestora,
- b) *acces liber la instituții, organizații și întreprinderi*, indiferent de tipul de proprietate, asociații obștești, *unități militare, penitenciare*,
 - c) *solicite și să primească de la autoritățile publice* centrale și locale, de la persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile *informațiile, documentele și materialele necesare pentru examinarea cererii și efectuarea controlului*,
 - d) primească explicații de la persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile asupra chestiunilor ce urmează a fi elucidate în procesul examinării cererii și efectuării controlului,
 - e) sesizeze instituțiile de stat respective pentru a efectua investigații de expertiză și să pregătească rapoarte asupra chestiunilor ce urmează a fi elucidate în procesul examinării cererii și efectuării controlului;
 - f) *aiba întrevederi și convorbiri cu persoana reținută sau arestată cu acordul și în prezența persoanei, care efectuează urmărirea penală.*

Capacitatea instituțională reprezintă prin 3 avocați parlamentari și unitățile relevante⁶:

- Serviciul petițiilor și audiența (4 persoane),

⁶ Legea Bugetului de stat pentru anul 2008, a completat personalul Centrului cu 21 de poziii, legea va intra în vigoare de la 1 ianuarie 2008. Aceste modificări nu au fost luate în considerare la momentul elaborării Opiniei

- Serviciul informații, instruire (2 persoane),
- Serviciul analiza legislației (2 persoane),
- Filiala Bălți (2 persoane),
- Filiala Cahul (1 persoană),
- Filiala Comrat (3 persoane),
- Mecanismul National de prevenire a torturii in componenta caruia intra Consiliul National pentru prevenirea torturii (11 reprezentanti ai societatii civile).

Gradul de independența instituțională este mare (perioada de numire este de 5 ani), atribuțiile și mandatul relevant, capacitățile organizaționale insuficiente, independența financiară insuficientă.

Institutul de avocat din oficiu și serviciile de avocat contra plată.

Organizațiile neguvernamentale

Există diverse organizații neguvernamentale activitatea cărora este pertinenta subiectului în cauză:

- Liga pentru apărare a drepturilor omului (LADOM)⁷ (asistența legală, monitorizarea drepturilor omului),
- Promo-lex⁸ (asistența legală, reprezentarea cazuri),
- Juriștii pentru Drepturile Omului⁹ (reprezentarea legală în fața CEDO, asistența juridică),
- Amnesty International group în Moldova¹⁰ (monitorizarea cazurilor, promovarea

- inadmisibilitatii violentei fata de femei),
- Societatea Internațională pentru Drepturile Omului – secția Moldova¹¹ (dezvoltarea capacitati),
- Centrul de Resurse al Organizațiilor Neguvernamentale pentru Drepturile Omului (CReDO)¹² (analiza politicilor ratificare tratate internaționale, capacități analize politici, management),
- Centrul de Informatii GenderDoc-M¹³ (programe de informare si constientizare),
- Centrul de Drept (Causeni),
- Baroul Avocaților¹⁴ (instruire avocați, practică vizite în locurile de detenție),
- Centrul National al Romilor¹⁵ (monitorizarea drepturilor romilor, producerea de rapoarte)
- Consiliul National al Tineretului din Moldova¹⁶ (programe de instruire si constientizare),
- Altele.

Putem constata un spectru relativ dezvoltat neguvernamental cu funcțiile și activitățile diverse. Aceasta reprezintă un potențial de capitalizare pentru crearea unui mecanism eficient care va folosi resursele sectorului neguvernamental.

⁷ <http://www.ladom.org.md>

⁸ <http://www.promolex.org.md>

⁹ <http://www.lhr.md>

¹⁰ www.amnesty.md

¹¹ <http://www.ngo-at-work.org/moldova>

¹² www.CReDO.md

¹³ www.gay.md

¹⁴ <http://www.avocatul.md>

¹⁵ www.roma.md

¹⁶ www.cntm.md

În continuare vom discuta opțiunea de instituire a mecanismului național de prevenire

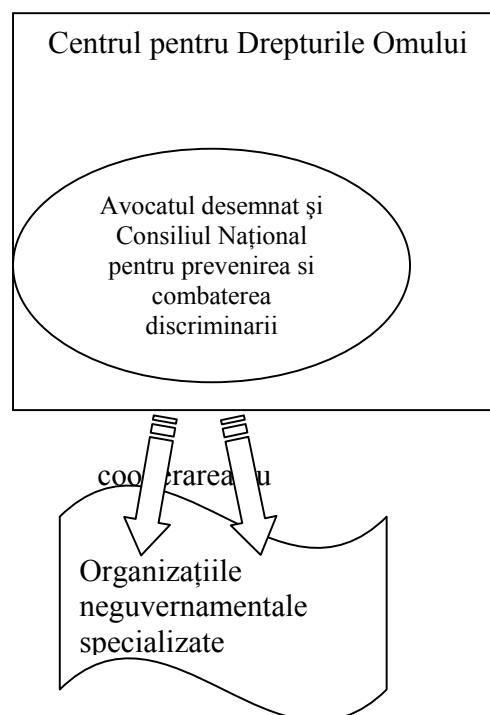
Centrul pentru Drepturile Omului și Consiliul național pentru prevenirea și combaterea discriminării

1. Centrul pentru Drepturile Omului împreună cu un Consiliul Național de prevenire a discriminării vor consolida capacitățile instituționale,
2. Un avocat parlamentar va fi desemnat să facă parte și să conducă activitatea Consiliului Național,
3. Consiliul Național va fi compus din 12 persoane din care:
 - 1 avocat parlamentar (președinte al Consiliului național din oficiu),
 - 5 persoane din sectorul neguvernamental de specialitate (nominalizate în capacitatea lor individuală),
 - 3 persoane din sectorul academic, judiciar și grupuri profesional jurisdicționale (nominalizate în capacitatea lor individuală),
 - 3 persoane desemnate de MJ, MAI, MS, MPSF și MS (nominalizate în capacitatea lor individuală),
4. Consiliul Național poate avea acorduri anuale de cooperare cu organizațiile neguvernamentale specializate care se conformează cerințelor și criteriilor necesare pentru a multiplica vizitele în locurile de detenție în scopul de prevenire.
5. Sedintele Consiliului desfășurate odată în 2 luni (6 ori pe an). Rapoartele vor conține constatări și recomandări specifice autorităților vizate.

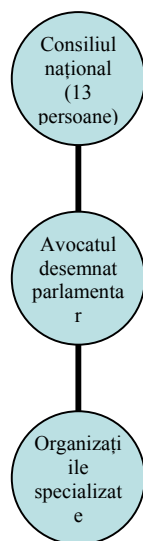
Varianta propusă va capitaliza pe prevederile legislative cu referire la avocatul parlamentar, drepturile oferite

pentru realizarea și promovarea drepturilor omului. Totodată, prin desemnarea unui avocat parlamentar și crearea Consiliului național se creează o specializare pe funcții de prevenire prin vizite și dialogul constructiv pe marginea rapoartelor de constatare. În continuare, prin cooperarea instituționalizată cu organizațiile neguvernamentale se va putea consolida și fortifica activitatea mecanismului național de prevenire.

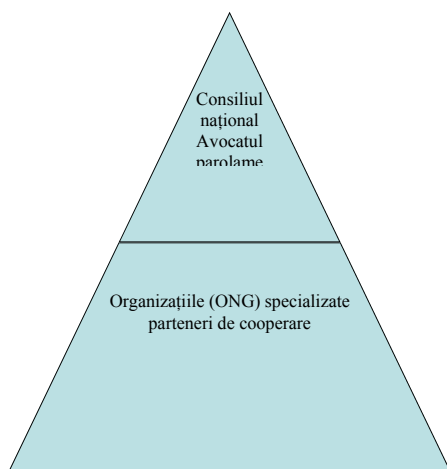
Schema explicativă



Elementele constituente ale mecanismului de prevenire



Elementele constitutive prin prisma cooperării



Propunerea legislativa

Articolul 24. Avocatul parlamentar și consiliul antidiscriminare

(1). În scopul asigurării protecției persoanelor împotriva discriminării se constituie mecanismul național contra

discriminării și asigurării șanselor egale prin desemnarea avocatului parlamentar și constituirea consiliului contra discriminării.

(2). Principiile de organizare, cerințele și atribuțiile membrilor consiliului se vor stabili în Regulamentul Centrului pentru Drepturile Omului. În conformitate cu prezenta lege, Centrul pentru Drepturile Omului va aproba un regulament de funcționare operațional al consiliului. Componenta Consiliului se va constitui din 9 persoane, pot fi propuse persoane care dispun de competență profesională, bună reputație, credibilitatea în domeniul drepturilor omului și nu sunt dependenți de organele executive ale statului..

(3). Avocatul parlamentar desemnat și Consiliul elaborează rapoartele anuale tematice cu privire la situația în domeniul actelor și practicilor nondiscriminatorii.

Articolul 25. Acțiunile mecanismului național contra discriminării

(1). Consiliul contra discriminării examinează plîngerile individuale deferite de avocatul parlamentar adoptînd decizii cu titlu de recomandare.

(2). Consiliul contra discriminării efectuiaza vizite instituționale, elaboreaza recomandări tematice de îmbunătățire a situației în domeniul dat.

7. Domeniile: educatie, piata fortei de munca, serviciile disponibile publicului, sanatate, social, etc

Obligatiunile internationale

CEDO: inadmisibilitatea discriminarii in domeniile de

- 1) Imigrare – Moustaqum v Belgium (1991) 13 ECHR 802 (para 49), 8, Abdulaziz v UK (1985) 7 ECHR 71 (para 88),
- 2) Conditii de trai si folosirea pamintului – Kilbourn v UK (1985) 8 ECHR 81, Larkos v Cyprus (2000) 30 ECH 597 (paras 28-32)
- 3) Angajari, cimpul muncii – Van der Mussele v Belgium (1983) 6 ECHR 163,

Consiliul Europei:

- 1) ECRI (Comisia Europeana contra Rasismului si Intolerantei), 11 decembrie 1995,

Directivale UE:

- 2) 2000/43/EC angajare, training, educatie, protectia sociala, inclusiv: alocatii si beneficii sociale, prestatiile si serviciile sociale, calitatea de membru in organizatii, accesul la servicii si bunuri, accesul la conditiile de trai,
- 3) 2000/78/EC furnizarea bunurilor si serviciilor,
- 4) 2004/113/EC angajare, dezvoltarea profesionala, vocationala, promovare, conditii de munca.

Prevederile legislative actuale

Exista prevederi in legislatia sectoriala

Propunerea legislativa

Alternatva 1: A prevedea exhaustiv drepturile de nediscriminare si procedurile prealabile de depunere a plingerilor plus anumite exceptii in

Legea separata cu privire la prevenirea si combaterea discriminarii (vezi proiectul de lege din 20 octombrie 2007 sustinut de Coalitia nediscriminare).

Alternativa 2: A prevedea exhaustiv in legslatia sectoriala normele cu referire la plingerile prelabile.

8. Referinte la prevederile Directivelor UE

Council Directive 2000/43/EC

The principle rules laid down are as follows:

- Implements the principle of equal treatment between people irrespective of *racial or ethnic origin*.
- Gives protection against discrimination in employment and training, education, social protection (including social security and healthcare), social advantages, membership and involvement in organisations of workers and employers and access to goods and services, including housing.
- Contains definitions of direct and indirect discrimination and harassment and prohibits the instruction to discriminate and victimisation.
- Allows for positive action measures to be taken, in order to ensure full equality in practice.
- Gives victims of discrimination a right to make a complaint through a judicial or administrative procedure, associated with appropriate

penalties for those who discriminate.

Allows for limited exceptions to the principle of equal treatment, for example in cases where a difference in treatment on the ground of race or ethnic origin constitutes a genuine occupational requirement.

Shares the burden of proof between the complainant and the respondent in civil and administrative cases, so that once an alleged victim establishes facts from which it may be presumed that there has been discrimination, it is for the respondent to prove that there has been no breach of the equal treatment principle.

The Employment Equality Directive 2000/78/EC

- Implements the principle of *equal treatment in employment and training irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation* in employment, training and membership and involvement in organisations of workers and employers.
- Includes identical provisions to the Racial Equality Directive on definitions of discrimination and harassment, the prohibition of instruction to discriminate and victimisation, on positive action, rights of legal redress and the sharing of the burden of proof.
- Requires employers to make [reasonable accommodation](#) to enable a person with a disability who is qualified to do the job in question to participate in training or paid labour.
- Allows for limited exceptions to the principle of equal treatment,

for example, where the ethos of a religious organisation needs to be preserved, or where an employer legitimately requires an employee to be from a certain age group to be recruited.

Council Directive 2004/113/EC

- implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services

Directive 2002/73/EC

- implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions

Directive 1975/117/EEC

- on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women