



CENTRUL DE
RESURSE JURIDICE
DIN MOLDOVA

Data: 7 decembrie 2017
Subiect: Opinie juridică cu privire la proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative (revizuirea cadrului normativ privind nediscriminarea și asigurarea egalității)
Adresată: Ministerului Justiției
Persoana de contact: Adriana DODON, Consultant, Direcția de elaborare a actelor normative, email: adriana.dodon@justice.gov.md, tel: 022-20-14-27
Copie: Nicolae EȘANU, Secretar de Stat, email: nicolae.esanu@justice.gov.md
Prezentată de: Centrul de Resurse Juridice din Moldova (CRJM, www.crjm.org), proiectul opiniei elaborat de Romanița Elena IORDACHE, expert senior coordonatoare a FRANET România pentru Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, expertul pentru România în rețeaua privind Dreptul Egalității a Directoratului General pentru Justiția al Comisiei Europene (European Equality Law Network).
Persoana de contact CRJM: Nadejda HRIPTIEVSCHI (nadejda.hriptievschi@crjm.org)

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 publicat pentru consultări publice la 22 noiembrie 2017 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 CPPEDAE 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. Adoptarea Legii nr. 121 în 2012 a fost salutăată atât de societatea civilă cât și de organizațiile internaționale ca o confirmare a angajamentului Republicii Moldova în ceea ce privește promovarea egalității și combaterea discriminării, răspunzând unei nevoi reale din societate. Legea a fost percepută și ca reper esențial în parcursul de integrare europeană al statului. Din aceste considerente, este esențial ca orice amendamente propuse prin prezentul proiect să nu dilueze standardele deja existente, ci, din contră, să ducă la un grad sporit de protecție și o mai mare eficiență a mecanismului instituțional de asigurare a egalității.

Ca urmare a invitației de a expedia comentarii la proiectul de lege, vă rugăm să găsiți câteva propuneri de completare/îmbunătățire a proiectului de lege.

Centrul de Resurse Juridice din Moldova

 str. A. Șciusev 33, MD-2001 Chișinău, Republica Moldova

 +37322843601

 +37322843602

 contact@crjm.org

 www.crjm.org

 [CRJM.org](https://www.facebook.com/CRJM.org)

 [CRJ Moldova](https://twitter.com/CRJ Moldova)

Propunerile sunt făcute în special în baza concluziilor elaborate în cadrul studiului „Analiza compatibilității legislației din Republica Moldova cu standardele europene în domeniul egalității și nediscriminării”¹, realizat în cadrul proiectului ”Promovarea egalității - Consolidarea agenților schimbării”, implementat de Centrul de Resurse Juridice din Moldova și Centrul Euroregional pentru Inițiative Publice în februarie 2014 – ianuarie 2016, cu suportul financiar al Uniunii Europene. Sperăm ca propunerile să fie utile pentru finalizarea proiectului de lege. Vă rugăm să ne contactați dacă sunt necesare clarificări (datele de contact indicate mai sus).

Având în vedere concluziile studiului, **ținem să accentuăm importanța atribuirii a două competențe esențiale activității efective a Consiliului pentru Egalitate și anume competența de a sesiza direct Curtea Constituțională în domeniul egalității și nediscriminării atunci când pe parcursul activității de exercitare a mandatului său se constată încălcarea prevederilor Constituționale prin prevederi legislative, și competența de a examina plângeri cu privire la egalitate și nediscriminare și a aplica direct sancțiuni. Fără aceste două competențe, eficacitatea Consiliului va fi în continuare limitată și Moldova în continuare nu va putea oferi un remediu efectiv la nivel național victimelor discriminării din cauza procedurilor prea complicate.** Ambele competențe au fost incluse în proiectul de lege transmis pentru consultări publice de Consiliul pentru Egalitate. Dacă acestea nu sunt incluse în proiectul de lege, atunci Ministerul Justiției ar trebui cel puțin să ofere justificări pentru o alegere de construcție instituțională lipsită de impact real. Argumente pentru fiecare dintre aceste competențe sunt incluse în tabelul de mai jos, comentarii punctuale.

Reamintim că în acest moment există două principale modele de instituții de egalitate: primul, considerat în literatura de specialitate ca fiind cel mai eficient, este cel al instituțiilor cvasi-judiciare care numără printre competențele lor și sancționarea faptelor de discriminare după constatarea acestora. Acesta este modelul din Marea Britanie, Irlanda sau România. Cel de-al doilea model, al instituțiilor de tip promoțional, implică monitorizarea și constatarea discriminării, realizarea de studii și de campanii de conștientizare, precum și asistarea eficientă a victimelor în vederea obținerii de remedii reale, adecvate și proporționale din partea instanțelor. Modelul considerat însă ca fiind mai eficient în Europa este acela al instituțiilor de egalitate cu mandat inclusiv în ceea ce privește sancționarea.² Primul model a fost urmat la elaborarea proiectului de lege până la adoptarea legii nr. 121 în 2012. La lectura finală modelul a fost trunchiat prin excluderea posibilității de aplicare a sancțiunilor, stabilindu-i Consiliului pentru egalitate competența de examinare a plângerilor în cadrul unei proceduri specifice, fără însă a modifica și corela cadrul legal relevant pentru a asigura minima eficiență a mecanismului de remediere a faptelor de discriminare. Ca urmare, instituția moldovenească de egalitate nu este nici o instituție cvasi-judiciară cu competențe complete, nici este o instituție de tip promoțional completă, nefiind suficient echipată pentru asistarea victimelor (detalii despre problematica prevederilor actuale sunt incluse mai jos la comentariile punctuale). Astfel, dacă competența de examinare a cauzelor și de aplicare a sancțiunilor nu este aplicată în acest moment prin proiectul de lege, cel puțin Consiliului pentru egalitate ar trebui a-i fi atribuită competența de a oferi asistență victimelor de discriminare, inclusiv prin reprezentarea în instanțe și în fața altor autorități publice, cu posibilitatea Consiliului de a stabili criteriile pentru reprezentarea strategică a victimelor, similar altor instituții pentru egalitate din Europa de tip promoțional. **Având în vedere experiența acumulată de Consiliul pentru egalitate și cadrul legal din Republica Moldova, precum și tendințele generale în acest domeniu, ce favorizează sancționarea efectivă a discriminării la nivelul instituțiilor de egalitate, recomandăm remedierea acestei probleme de eficiență instituțională prin completarea cu funcția de sancționare, ceea ce ar asigura și logică și coerență legislativă, fără a fi necesare**

¹ Studiul este disponibil la <http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/07/CRJM-Studiu-Compat-legislatie-MD-EU-2015-07-1.pdf> (în română, rusă și engleză).

² A se vedea studiul realizat de Comisia Europeană, încă din 2010 Study on Equality Bodies set up under Directives 2000/43/EC, 2004/113/EC and 2006/54/EC, disponibil la: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6454. Pentru analize similare a se vedea datele furnizate de EQUINET, rețeaua europeană a instituțiilor de Egalitate. Informații complete disponibile la: <http://www.equineteurope.org/>.

modificări esențiale ale legislației sau redefinirea instituțională a Consiliului pentru egalitate. Fără aceste completări esențiale, proiectul de lege se rezumă la aspecte tehnice care nu vor contribui la creșterea eficacității remediului național oferit de Consiliu.

De asemenea, accentuăm necesitatea de a include criteriul „orientare sexuală” în articolul 1, alături de celelalte criterii protejate de lege. Republica Moldova a semnat o serie de tratate internaționale care protejează criteriul orientării sexuale și jurisprudența Curții Europene pentru Drepturile Omului, care recunoaște în mod constant necesitatea de a proteja împotriva discriminării pe criteriul orientării sexuale ca un criteriu ce beneficiază de un scrutin mai strict și de o protecție sporită, similar criteriilor rasă și etnie, este parte a sistemului național de drept. Respectiv, omiterea acestui criteriu din scopul general de protecție a legii nu este conformă angajamentelor asumate de Republica Moldova și ar constitui o degradare a protecției oferite și la nivel național, având în vedere cazuistica Consiliului pentru Egalitate și a instanțelor de judecată.

Fără includerea acestui criteriu protejat în art. 1 al legii și fără revizuirea competențelor Consiliului pentru Egalitate în vederea asigurării eficacității acestuia, proiectul de lege nu răspunde scopului anunțat în nota informativă și nu va putea fi considerat ca un proiect satisfăcător în vederea implementării angajamentelor asumate în cadrul Acordului de Asociere UE-Republica Moldova.

De asemenea, recomandăm preluarea propunerilor formulate de Consiliul pentru Egalitate cu privire la modificarea Legii nr. 298, având în vedere experiența acumulată de Consiliu și problemele tehnice cu care acesta se confruntă din cauza cadrului legal, cât și recomandările experților Consiliului Europei care au fost puse la baza proiectului elaborat de Consiliul pentru Egalitate. Nu este clară omiterea acelor importante modificări din proiectul elaborat de Minister.

Comentarii punctuale sunt incluse în tabelul de mai jos:

Nr. d/o	Prevederea actuală	Formulare propusă în proiectul supus dezbaterii publice	Formulare propusă de CRJM cu <u>recomandarea de completare sau clarificare subliniată</u>	Justificarea recomandării propuse de CRJM
Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității din 25 mai 2012				
1.	Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L180 din 19 iulie 2000, și Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000.	-	<u>Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Pactele internaționale cu privire la drepturile civile și politice și, respectiv, drepturile economice, sociale și culturale, Convenția Organizației Națiunilor Unite asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, de Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, Convenția ONU privind drepturile copilului, de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, de Directivele 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2006/54/CE precum și de alte acte juridice internaționale.</u>	Completarea referitoare la convențiile ONU ratificate este necesară pentru a include totalitatea documentelor internaționale relevante pentru Republica Moldova în domeniul egalității și nediscriminării. Menținerea trimiterii referitoare la normele relevante ale Uniunii Europene și completarea acestora cu menționarea Directivei 2006/54/EC este recomandată dat fiind angajamentul Republicii Moldova de a adopta și aplica în mod eficient instrumente reale de combatere a discriminării și asigurare a egalității ca parte a procesului de apropiere de instituțiile UE și armonizare a legislației cu dreptul comunitar.
2	Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea	1. La articolul 1 alineatul (1), după cuvântul „origine” se completează cu cuvintele „națională și etnică, și statut social”, iar după cuvântul „sex” se	Modificarea alin. (1) după cum urmează: (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea	Propunem reordonarea criteriilor protejate și gruparea lor logic. Propunem și includerea criteriilor ”gen” și respectiv ”orientare sexuală” este recomandată pentru a reflecta jurisprudența

	discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.	completează cu cuvintele „identitate de gen”, după cuvântul „dizabilitate” se completează cu cuvintele „stare de sănătate”, cuvintele „opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar” se substituie cu cuvintele „ opinii politice sau orice alte opinii, avere, naștere sau orice alt criteriu.”; va avea următorul cuprins:	discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine națională și etnică, origine și statut social, limbă, religie sau convingeri, sex, <u>gen, orientare sexuală și</u> identitate de gen, vîrstă, dizabilitate, stare de sănătate, opinii politice sau orice alte opinii, avere, naștere, statut matrimonial, statut HIV sau orice alt criteriu <u>similar</u> .	CtEDO. Termenul ”gen” implică dimensiunea socială, de roluri atașate cultural, în timp ce termenul ”sex” reflectă componenta biologică. Criteriul orientare sexuală necesită menționarea explicită și protecția ca atare rezultând din jurisprudența CtEDO dar și din standardele de protecție a drepturilor omului articulate în dreptul comunitar – a se vedea Articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene sau Directiva Cadru privind Egalitatea 78/2000/CE. Recomandăm includerea cuvântului „similar” la sfârșitul alin. (1) pentru a asigura mai multă claritate și previzibilitate a legii. Nu orice caracteristică a ființei umane urmează a fi protejată prin normele cu privire la nediscriminare, ci doar acele caracteristici intrinseci ființei umane, care o definesc ca atare. Similaritatea cu tipurile criteriilor incluse expres va asigura și aplicabilitatea normelor față de alte criterii care pot apărea ulterior și vor necesita o justificare a aplicabilității normelor cu privire la egalitate și nediscriminare.
3	Articolul 2. Noțiuni generale <i>victimizare</i> – 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 prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea	<i>măsuri pozitive</i> - acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea efectivă a egalității care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criteriile protejate;	Completarea Art. 2 cu / modificarea următoarelor definiții: <i>victimizare</i> – 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 prevederilor prezentei legi sau <u>ca urmare a</u> furnizării unor informații,	Clarificarea definiției ”victimizării” este necesară pentru a asigura protecția atât a persoanei discriminate, cât și a eventualilor martori împotriva cărora sunt luate măsuri de răzbunare ca urmare a inițierii unei petiții în baza legii. A se corela și cu Art.70 ² din Codul contravențional.

<p>înaintată de către o altă persoană; <i>măsuri pozitive</i> – acțiuni speciale provizorii luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități; ... </p>		<p>inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană;</p>	
		<p><i>măsuri pozitive</i> -acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea efectivă a egalității care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele în <u>favoarea unui grup de persoane sau a unei comunități determinate</u> în baza criteriilor protejate;</p>	<p>Reformularea propusă este necesară pentru a clarifica scopul măsurilor pozitive.</p>
		<p><u>accesibilizare</u> – măsuri și lucrări de <u>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;</u></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><u>instruirea altei persoane de a discrimina</u> – fapta de încurajare sau ordinul dat de o persoană aflată în o poziție superioară unei persoane în scopul discriminării</p>	<p>Este recomandată introducerea conceptelor de "intenții anunțate de discriminare", "instruirea altei persoane să discrimineze", "ajutarea altei persoane să discrimineze" pentru o mai bună aplicare a legii și în conformitate cu</p>

			<p><u>unei terțe persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege;</u></p> <p><u>intenție anunțată de a discrimina – fapta de a anunța public intenția de a discrimina pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege;</u></p> <p><u>ajutor acordat pentru a discrimina – orice comportament prin care o persoană ajută în mod direct la fapte de discriminare;</u></p>	<p>Recomandarea de Politică Generală nr . 7 privind legislația națională referitoare la combaterea rasismului și a discriminării rasiale din 2003, Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI).</p>
			<p><u>discriminare intersecțională - suprapunerea simultană a unor elemente identitare rezultând din diferitele criterii protejate ce determină tratamentul diferit al victimei.</u></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-pozitivă, spitalul poate demonstra că a oferit servicii medicale altor femei, sau altor persoane de etnie romă sau altor persoane sero-pozitive, lipsind astfel de comparabilitate testul tratamentului diferențiat. Persoana respectivă e discriminată nu datorită sexului său, sau datorită etniei ori a bolii ci datorită suprapunerii elementelor diferite. A se vedea studiul tematic <i>Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law</i> realizat de European Equality Law Network pentru Comisia Europeană disponibil la: http://www.equineteurope.org/Intersectional-discrimination-in-EU-gender-equality-and-non-discrimination-law.</p>

			<p><u>discriminare structurală</u> – 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>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><u>cerințe ocupaționale determinante</u> - 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>Definiția distinctă a cerințelor ocupaționale determinante a fost introdusă în completarea definiției discriminării spre clarificare a excepției.</p>

4.	<p>Articolul 4. Formele grave ale discriminării</p> <p>Formele grave ale discriminării sînt:</p> <p>a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice;</p> <p>...</p> <p>f) discriminarea săvîrșită de două sau mai multe ori;</p> <p>....</p>	<p>Articolul 4. Formele grave ale discriminării</p> <p>Formele grave ale discriminării sînt:</p> <p>a) promovarea sau practicarea discriminării de către persoana cu funcție de răspundere, persoana publică sau persoana cu funcție de demnitate publică;</p> <p>...</p> <p>f) discriminarea continuă sau prelungită;</p> <p>....</p>	<p>Modificarea lit. a) și f) după cum urmează:</p> <p>a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice <u>sau de reprezentanții acestora;</u></p> <p>f) <u>actele repetate de discriminare;</u></p>	<p>Orice persoană care se află în exercițiul unei funcții publice are obligația de a nu discrimina. Nu numai persoana cu funcție de răspundere, persoana publică sau persoana cu funcție de demnitate publică are o astfel de obligație, ci orice reprezentant al autorităților publice.</p> <p>Modificarea propusă în ceea ce privește reformularea ca discriminare "continuă și prelungită" ar sugera existența unei singure fapte de discriminare cu continuitate. O astfel de faptă, deși gravă, este diferită de discriminarea repetată ce include mai multe fapte de discriminare avînd același făptuitor și aceeași victimă. Considerăm că este necesară clarificarea.</p>
5.	<p>Articolul 7. Interzicerea discriminării în cîmpul muncii</p>	<p>Articolul 7. interzicerea discriminării în cîmpul muncii și în exercitarea unei profesii</p> <p>Art. 7 alin. (2):</p> <p>„a¹) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accesarea într-o organizație sau profesie;”</p>	<p>Art.7(2) a¹) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accesarea într-o organizație <u>profesională sau profesie;</u></p>	<p>Recomandăm completarea cu cuvîntul „profesională” pentru a asigura claritate că acest articol se referă la organizații profesionale (spre ex. Baroul, Uniunea Executorilor etc.)</p>
6.	<p>Articolul 9. Interzicerea discriminării în domeniul învățămîntului</p> <p>.....</p> <p>(3) Refuzul instituției de învățămînt de a admite la studii o anumită persoană ale cărei calificări nu corespund nivelului necesar pentru a fi admisă nu</p>	<p>Articolul 9. Interzicerea discriminării în domeniul educației</p> <p>....</p> <p>(3) Instituțiile de învățămînt asigură respectarea principiului nediscriminării:</p> <p>a) prin asigurarea accesibilității fizice;</p>	<p>Completarea Art. 9 alin. (3) cu lit. d) cu următorul conținut:</p> <p><u>d) adoptarea de regulamente interne privind prevenirea și combaterea discriminării.</u></p>	<p>Stabilirea unei obligații explicite de adoptare a unor regulamente școlare care să includă norme anti-discriminare discutate și asumate la început de an și aplicabile cadrelor didactice, părinților și elevilor este necesară ca măsură pro-activă de conștientizare și educare.</p>

	constituie o limitare a dreptului la învățământ.	<p>b) la elaborarea materialelor didactice și programelor de studii;</p> <p>c) prin informarea și instruirea cadrelor didactice privind aplicarea metodelor și mijloacelor de prevenire a actelor de discriminare și de sesizare a autorităților competente.</p>		
7.	<p>Articolul 11. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității</p> <p>(1) Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare – Consiliu) este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice.</p> <p>(9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie sau în caz de deces. Un membru al</p>	<p>Articolul 11. Consiliul pentru egalitate</p> <p>(1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – Consiliu) este o autoritate publică autonomă, un organ colegial, instituit în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de orice autoritate publică, persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de toate nivelurile.</p> <p>(9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie, în caz de deces sau revocare. Noul membru al Consiliului își exercită funcția până la expirarea mandatului membrului revocat,</p>	<p>Completarea art. 11 alin. (1), (9) și excluderea lin. (10¹), după cum urmează:</p> <p>(1) Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare – Consiliul pentru egalitate) este o autoritate publică autonomă, un organ colegial, instituit în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de orice autoritate publică, persoană <u>fizică sau</u> juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de toate nivelurile.</p> <p>(9) Calitatea de membru al Consiliului <u>pentru egalitate</u> încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de</p>	<p>Este recomandată includerea și a persoanelor fizice pentru completare în alin. (1), pentru a se asigura independența Consiliului și față de persoane fizice.</p> <p>Recomandăm specificarea în alin. (9) că membrul Consiliului poate fi revocat din funcție de</p>

	<p>Consiliului poate fi revocat din funcție de organul care l-a numit în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Noul membru al Consiliului își exercită funcția pînă la expirarea mandatului membrului revocat.</p>	<p>demisionat sau decedat. Un membru al Consiliului poate fi revocat din funcție de organul care l-a numit în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor.</p> <p>(10¹) Membrii Consiliului nu pot deține mai mult de două mandate consecutive.</p>	<p>demisie, în caz de deces sau revocare. Noul membru al Consiliului își exercită funcția pînă la expirarea mandatului membrului revocat, demisionat sau decedat. Un membru al Consiliului poate fi revocat din funcție de Parlament în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor.</p> <p>(10¹) Membrii Consiliului nu pot deține mai mult de două mandate consecutive.</p>	<p>Parlament, deoarece aceasta este instituția care-i numește în funcție.</p> <p>Considerăm că propunerea de a introduce alin. (10¹) referitoare la limitarea mandatului membrilor Consiliului pentru egalitate este foarte periculoasă. Deși este de dorit mobilitatea în funcțiile publice în general, în cazul Consiliului ca instituție specializată pentru egalitate o astfel de prevedere e dăunătoare ducând la de-profesionalizarea instituției. Domeniul Dreptului nediscriminării, al promovării egalității în general, este un domeniu foarte special, care necesită multă specializare atît în ceea ce privește cunoașterea materiei, cât și în ceea ce privește atitudinile, abordarea lucrului cu grupuri vulnerabile. Considerăm a fi extrem de dăunătoare pentru stabilitatea și profesionalismul instituției limitarea mandatului, în condițiile în care acesta nu este oricum foarte lung prin comparație cu durata mandatelor membrilor altor instituții naționale pentru egalitate. Spre comparație pentru membrii Colegiului director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, instituția similară din România, nu există o astfel de limitare în ceea ce privește numărul de mandate. Respectiv, recomandăm excluderea alin. (10¹).</p>
8.	<p>Articolul 12. Atribuțiile Consiliului.</p>	<p>Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții:</p>	<p>Completarea Art.12 (1) lit. b¹) după cum urmează:</p> <p>b¹) sesizează Curtea Constituțională <u>în cazul identificării unor prevederi legislative discriminatorii</u>;</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</p>

				<p>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.</p> <p>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</p> <p>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>
		k) constată contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional	k) constată și sancționează contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional;	<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</p>

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.

			<p>publice a instituției și la limitarea mandatului și a intervenției eficiente a Consiliului.</p> <p>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 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.</p>
--	--	--	---

				<p>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.</p> <p>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</p>
--	--	--	--	---

				<p>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 privire la deciziile Consiliului.</p> <p>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>
9.	<p>Articolul 13. Modalitatea de depunere a plîngerii la Consiliu</p> <p>(1) Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu sau la cererea persoanelor interesate, inclusiv la cererea sindicatelor și a asociațiilor obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.</p>	<p>Articolul 13. Modalitatea de depunere a plîngerii la Consiliu</p> <p>(1) Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu, la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești și altor persoane care are un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-au comis fapte discriminatorii.</p>	<p>Modificarea art. 13 alin. (1), (1¹) și (2) după cum urmează:</p> <p>(1) Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu, la cererea victimei, <u>precum și</u> la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești și altor persoane care are un interes legitim în combaterea discriminării și <u>care</u> reprezintă o persoană <u>cu acordul acesteia sau în nume propriu atunci cînd</u></p>	<p>Pentru a asigura interpretarea corectă în baza căreia o asociațiile, sindicatele pot depune plîngerile fie în numele victimei cu aprobarea acesteia, fie în nume propriu, fără o aprobare prealabilă a unei victime identificate atunci cînd discriminarea vizează o comunitate.</p>

	<p>(2) Plîngerea cu privire la fapta de discriminare se prezintă Consiliului. Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care susțin plîngerea, numele și adresa persoanei care o depune. Plîngerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvîrșirea ei.</p>	<p>(1¹) Plîngerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plîngerea se depune personal ori prin reprezentant.</p> <p>(2) Plîngerea cu privire la fapta de discriminare se prezintă Consiliului. Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele de identificare ale persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Plîngerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvîrșirea ei. În cazul unei fapte continue sau repetate termenul curge de la data săvîrșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.</p>	<p><u>discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.</u></p> <p>(1¹) Plîngerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia. <u>Plîngerea poate fi depusă și</u> în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plîngerea se depune personal ori prin reprezentant.</p> <p>(2) Plîngerea cu privire la fapta de discriminare se prezintă Consiliului. Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele de identificare ale persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Plîngerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvîrșirea ei. În cazul unei fapte continue sau repetate termenul curge de la data săvîrșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.</p>	<p>Recomandăm renunțarea la propunerea de includere ca element obligatoriu în conținutul petiției a ”datelor de identificare ale persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie” deoarece o astfel de condiție ar genera o sarcină imposibil de îndeplinit de victimă. Victimele discriminării nu sunt nici servicii de evidența populației, nici operatori de date cu caracter privat pentru a putea identifica și utiliza datele de identificare ale presupusului făptuitor. Instituțiile statului nici nu ar avea un temei juridic pentru a oferi sau completa astfel de date la solicitarea unei persoane fizice. Consiliul însă se află în o poziție privilegiată și în exercitarea mandatului său pro-activ de investigare, poate solicita, obține și utiliza astfel de date personale.</p>
10.	<p>Articolul 14. Respingerea plîngerii Consiliul va respinge plîngerea dacă aceasta:</p>	<p>Articolul 14. Respingerea plîngerii (2) Respingerea plîngerii în temeiurile stabilite la alin (1) lit. a), lit. b) și lit.c)</p>	<p>Completarea art. 14 alin. (2) și art. 14¹ lit. a) după cum urmează: Articolul 14</p>	<p>Pentru claritate.</p>

	<p>a) nu conține datele de identificare a persoanei care a depus-o;</p> <p>b) nu conține informația prevăzută la art. 13 alin. (2);</p> <p>c) este o plîngere repetată care nu conține informații și dovezi noi.</p>	<p>nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plîngeri.</p> <p>Articolul 14¹. Inadmisibilitatea plîngerii Consiliul va declara plîngerea inadmisibilă dacă aceasta:</p> <p>a) nu conține fapte care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare; este depusă cu încălcarea termenului de prescripție;</p>	<p>(2) Respingerea plîngerii în temeiurile stabilite la alin (1) lit. a), lit. b) și lit.c) nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plîngeri <u>după completarea omisiunilor.</u></p> <p>Articolul 14¹. Inadmisibilitatea plîngerii Consiliul va declara plîngerea inadmisibilă dacă aceasta:</p> <p>a) nu conține fapte care permit <u>stabilirea prezumției existenței</u> unui fapt de discriminare;</p>	
11.	<p>Articolul 18. Dreptul la protecție a victimei discriminării (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului.</p>	<p>Articolul 18. Dreptul la protecție a victimei discriminării (2) Acțiuni în instanța de judecată pot înainta și sindicatele, asociațiile obștești și persoanele care au participat la procesul de testare situațională. Acestea nu pot solicita repararea prejudiciului moral și material. (2¹) Pe parcursul examinării pricinii în care se invocă o faptă de discriminare instanța de judecată din oficiu introduce în proces Consiliul pentru a depune concluzii.</p>	<p>Modificarea art. 18 alin. (2) după cum urmează:</p> <p>(2) Acțiuni în instanța de judecată pot înainta și sindicatele, asociațiile obștești și persoanele care au participat la procesul de testare situațională. Acestea nu pot solicita repararea prejudiciului moral și material. (2¹) Pe parcursul examinării pricinii în care se invocă o faptă de discriminare instanța de judecată din oficiu introduce în proces Consiliul pentru a depune concluzii în calitate de expert.</p>	<p>Propunem renunțarea la teza finală a noii formulări pentru Art. 18(2) deoarece limitează în mod nejustificat mandatul judecătorului de a decide oportunitatea și quantumul daunelor morale și materiale. O astfel de limitare este incorectă deoarece și sindicatele, și asociațiile obștești și persoanele care au participat la testare pot suferi daune materiale în cazuri de discriminare. În plus, în cazul persoanelor care participă la testarea situațională studiile realizate în alte state unde această metodă este utilizată indică posibilitatea apariției unor traume care pot necesita acordarea de daune morale.</p> <p>Pentru a clarifica calitatea procesuală a Consiliului în cauzele în instanță.</p>
<p>Legea nr. 298 din 21 decembrie 2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (Monitorul oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 48, art. 148),</p>				
12.	<p>32. Pentru a asigura restabilirea în drepturi a persoanei care se consideră</p>	<p>13. La punctul 32 literele a) și b) vor avea următorul cuprins:</p>	<p>Modificarea lit. d) p. 32 după cum urmează :</p>	<p>Pentru a recunoaște rolul Consiliului în constatarea și sancționarea discriminării. Reamintim că în hotărârea Curții de Justiție a UE</p>

<p>discriminată și sancționarea faptelor discriminatorii, Consiliul:</p> <p>a) remite autorităților publice propuneri de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării și schimbarea comportamentului față de persoanele care cad sub incidența Legii cu privire la asigurarea egalității și a prezentului regulament;</p> <p>b) dacă nu este de acord cu măsurile întreprinse de persoana care a comis fapta discriminatorie, se adresează organului ierarhic superior pentru a întreprinde măsurile corespunzătoare;</p> <p>c) intervine pe lângă organele corespunzătoare cu demersuri de intentare a proceselor disciplinare în privința persoanelor cu funcții de răspundere care au comis în activitatea lor fapte discriminatorii;</p> <p>d) constată contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional;</p> <p>e) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale unei infracțiuni.</p>	<p>„a) intervine cu demersuri de intentare a procedurilor disciplinare în privința persoanelor care au comis în activitatea lor fapte discriminatorii;</p> <p>b) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale unei infracțiuni;”.</p>	<p>d) constată și sancționează <u>contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional</u>;</p>	<p>C-81/12 <i>ACCEPT c. CNCD</i>, 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.</p>
--	---	--	--

13.	<p>54. La examinarea plîngerii se invită părțile (petiționarul, reclamatul și, după caz, persoana interesată). Data și ora invitației se coordonează cu membrul raportor. Neprezentarea părților nu împiedică examinarea plîngerii.</p>		<p>Completarea p. 54 după cum urmează: 54. La examinarea plîngerii se invită părțile (petiționarul, reclamatul și, după caz, persoana interesată) <u>precum și cei care au formulat opinii juridice</u>. Data și ora invitației se coordonează cu membrul raportor. Neprezentarea părților nu împiedică examinarea plîngerii.</p>	<p>Recomandăm completarea p. 54 cu invitarea și celor care au depus amicus curiae, opinii juridice în baza Art.15. 3².</p>
15.	<p>59. Părțile implicate în soluționarea plîngerii care nu posedă limba de stat sînt în drept să beneficieze de serviciile unui interpret achitate de Consiliu.</p>	<p>59. Părțile implicate în soluționarea plîngerii care nu posedă limba de stat sau care au deficiențe senzoriale sînt în drept să beneficieze de serviciile unui interpret achitate de Consiliu. Despre acest fapt Consiliul este anunțat cu 7 zile înainte de ședința de audieri.”;</p>	<p>Modificarea p. 59 după cum urmează: 59. Părțile implicate în soluționarea plîngerii care nu <u>vorbesc</u> limba de stat sau care au deficiențe senzoriale sînt în drept să beneficieze de serviciile unui interpret achitate de Consiliu. Despre acest fapt Consiliul este anunțat cu 7 zile înainte de ședința de audieri.”;</p>	<p>Pentru corectitudine lingvistică, recomandăm înlocuirea termenului „posedă” cu termenul „vorbesc”.</p>
16.	<p>61. Decizia este actul prin care Consiliul soluționează plîngerea și constată existența sau lipsa faptei discriminatorii. Decizia trebuie să cuprindă: data și locul adoptării; denumirea organului care a adoptat-o; numele și prenumele membrilor participanți la ședință; mențiunea despre caracterul public sau închis al ședinței;</p>	<p>61. Decizia este actul prin care Consiliul soluționează plîngerea. Decizia trebuie să cuprindă: data și locul adoptării; denumirea organului care a adoptat-o; numele și prenumele membrilor participanți la ședința de deliberare; mențiunea despre caracterul public sau închis al ședinței de audieri; datele de identificare ale petiționarului, reclamatului sau, după caz, ale persoanei interesate, explicațiile și</p>	<p>Completarea p. 61 după cum urmează: 61. Decizia este actul prin care Consiliul soluționează plîngerea. Decizia trebuie să cuprindă: data și locul adoptării; denumirea organului care a adoptat-o; numele și prenumele membrilor participanți la ședința de deliberare; mențiunea despre</p>	<p>Pentru a asigura caracterul complet al informațiilor reținute, recomandăm includerea și a informației cu privire la opinii scrise în decizia Consiliului.</p>

	<p>numele, prenumele și alte date de identificare ale petiționarului, reclamatului sau, după caz, ale persoanei interesate, explicațiile și obiecțiile acestora; dovezile prezentate; numele, prenumele persoanelor care reprezintă petiționarul sau reclamatul, explicațiile și obiecțiile acestora; descrierea faptelor constatate; concluzia Consiliului și argumentele ce stau la baza acesteia; recomandările formulate în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și a prevenirii faptelor similare pe viitor.</p>	<p>obiecțiile acestora; dovezile prezentate; numele, prenumele persoanelor care reprezintă petiționarul sau reclamatul, explicațiile și obiecțiile acestora; descrierea faptelor constatate; concluzia Consiliului și argumentele ce stau la baza acesteia; recomandările formulate în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și a prevenirii faptelor similare pe viitor.</p>	<p>caracterul public sau închis al ședinței de audieri; datele de identificare ale petiționarului, reclamatului sau, după caz, ale persoanei interesate, explicațiile și obiecțiile acestora; dovezile prezentate; numele, prenumele persoanelor care reprezintă petiționarul sau reclamatul, explicațiile și obiecțiile acestora; <u>numele și prenumele sau denumirea în cazul persoanelor juridice a participanților care au prezentat opinii scrise și argumentele prezentate de aceștia;</u> descrierea faptelor constatate; concluzia Consiliului și argumentele ce stau la baza acesteia; recomandările formulate în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și a prevenirii faptelor similare pe viitor.</p>	
17.	-	<p>punctul 69 se completează la final cu textul „Nu se vor afla în situație de incompatibilitate, președintele și angajații Consiliului care vor desfășura activități remunerate în cadrul proiectelor finanțate din surse externe, cu excepția cazului când acestea vor genera situații de conflict de interese.”.</p>	<p>Completarea p. 69 după cum urmează:</p> <p>punctul 69 se completează la final cu textul „Nu se vor afla în situație de incompatibilitate, președintele, <u>membrii</u> și angajații Consiliului care vor desfășura activități remunerate în cadrul proiectelor finanțate din surse externe, cu excepția cazului când acestea vor genera situații de conflict de interese.”.</p>	<p>Recomandăm completarea p. 69 cu membrii Consiliului, care ca și președintele acestuia și angajații săi trebuie să beneficieze de această posibilitate.</p>