

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul legii pentru modificarea unor acte normative
(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile
organismelor de promovare a egalității)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (<i>alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității</i>) a fost elaborat de către Ministerul Justiției, cu suportul unor experți naționali în domeniul asigurării egalității și nediscriminării.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Conform acțiunilor nr. 32 și 33 aferente Clusterului 1, Capitolul 23, Anexa A din <i>Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029</i>, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025, Ministerul Justiției este autoritatea responsabilă de transpunerea următoarelor acte UE: • Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE (<i>în continuare - Directiva (UE) 2024/1499</i>); • Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE (<i>în continuare - Directiva (UE) 2024/1500</i>). În același timp, Ministerul Justiției este responsabil de realizarea acțiunii nr. 4 prevăzută în Clusterul 2, Capitolul 2, Anexa A din <i>Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029</i>, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025 și anume - modificarea Legii nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate în vederea asigurării realizării atribuțiilor conferite prin Legea nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor

acestora – care se asigură, de asemenea, prin reglementarea corespunzătoare în prezentul proiect de act normativ.

Totodată, în cadrul procesului de screening bilateral au fost formulate mai multe propuneri de către Comisia Europeană cu privire la cadrul normativ național în domeniul asigurării egalității și nediscriminării, reflectate în Tabelul de concordanță aferent *Directivei (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (în continuare – Directiva 2000/43/CE)*. Prin urmare, proiectul legii elaborat în vederea alinierii cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității, reprezintă inclusiv, un răspuns la recomandările formulate de experții Uniunii Europene.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

Analiza compatibilității prevederilor legislației naționale cu dispozițiile Directivei (UE) 2024/1499, Directivei (UE) 2024/1500 și ale Directivei 2000/43/CE relevă existența unei transpuneri parțiale a acestora. Astfel, mai jos sunt prezentate aspectele problematice identificate în practică și la nivel legislativ în privința activității, competențelor și capacitării cu resurse a organismului național de asigurare a egalității - Consiliul pentru egalitate.

➤ **Asigurarea resurselor necesare funcționării Consiliului**

În conformitate cu art. 11 alin. (1¹) din Legea nr. 121/2012 și art. 3¹ din Legea nr. 298/2012 „bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile stabilite de legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale.” Astfel, potrivit art. 51¹ alin. (2) proiectul bugetului autorității bugetare independente/autonome se aprobă, cu avizul consultativ al Ministerului Finanțelor, de către această autoritate și se înaintează Guvernului, în termenul prevăzut de calendarul bugetar, pentru a fi inclus în proiectul bugetului de stat care va fi prezentat Parlamentului spre adoptare. Potrivit prevederilor art. 53 din aceeași lege, proiectul legii anuale a bugetului de stat, care include în anexă și bugetul autorităților bugetare autonome, la caz, bugetul Consiliului, se elaborează de Ministerul Finanțelor. Prin prisma acestor prevederi, deși Consiliul este o autoritate publică autonomă, bugetul anual al acesteia este avizat de Ministerul Finanțelor și aprobat de Guvern. Din această perspectivă, alocarea resurselor financiare adecvate Consiliului, pentru realizarea activităților de mandat sau remunerarea personalului, rămâne prerogativa Guvernului. Astfel, bugetul alocat pentru remunerarea personalului Consiliului a constituit 3 959 mii lei – în **2022**, 4 473 mii lei – în **2023**, 5 890 mii lei – în **2024** și 5 697 mii lei în **2025**. Deși efectivul-limită a fost majorat cu 13 unități (de la 20 la 33), nu au fost alocate resurse financiare pentru a asigura efectiv Consiliul pentru

egalitate cu resursele umane necesare realizării mandatului acestuia, iar diferența dintre sumele alocate este determinată doar de majorarea anuală a valorii de referință utilizate la calcularea salariilor personalului.

Standardele UE aplicabile organismelor de asigurare a egalității prevăd în acest sens următoarele:

„statele membre se asigură că fiecare organism de promovare a egalității dispune de resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru a-și îndeplini toate sarcinile și pentru a-și exercita toate competențele în mod eficace” (art. 4 din Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500).

Totodată, recitalul (21) din preambulul Directivei (UE) 2024/1499 și Directivei (UE) 2024/1500, prevede că *„atunci când organismelor de promovare a egalității le sunt atribuite noi competențe, este important ca statele membre să se asigure că resursele financiare și de altă natură ale organismelor respective continuă să le permită să își îndeplinească sarcinile și să își exercite competențele în mod efectiv”.*

Astfel, menționăm că prin Legea nr. 200/2025, Consiliul pentru egalitate a fost desemnat drept autoritate națională pentru promovarea, monitorizarea și susținerea egalității de tratament pentru toți lucrătorii din Uniunea Europeană și membrii familiilor lor, în conformitate cu *Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor.*

Conform **Digest-ului legal pentru instituțiile de egalitate elaborat de Equinet**¹ (Rețeaua instituțiilor de egalitate din Uniunea Europeană), **cerința de eficacitate** ar trebui interpretată ca implicând cerințe atât în ceea ce privește numărul de angajați, cât și calificările acestora. Aceasta ar reflecta formularea mai detaliată a **Recomandării (UE) 2018/951 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității**², care prevede că organismele pentru egalitate ar trebui să dispună de personal *„suficient de numeros și adecvat calificat în ceea ce privește competențele, cunoștințele și experiența, pentru a îndeplini în mod adecvat și eficient fiecare dintre funcțiile organismelor pentru egalitate”.*

Indicatorii de autoevaluare ai Equinet oferă orientări importante cu privire la ceea ce înseamnă acest lucru în practică. Indicatorii relevanți precizează că resursele umane (cel puțin) implică faptul că organismele pentru egalitate ar trebui să dispună de resurse suficiente pentru a *„angaja suficient de multe persoane cu competențe diverse și*

¹Understanding the New EU Directives on Standards for Equality Bodies - Legal Digest on Standards for Equality Bodies is published by Equinet, <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2024/11/Legal-Digest-Understanding-the-New-Eu-Directives-on-Standards-for-Equality-Bodies.pdf>

² [L_2018167RO.01002801.xml](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0951) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0951>

complementare pentru a-și îndeplini toate atribuțiile și funcțiile în mod eficient și eficace” și pentru a „oferi salarii și condiții de muncă competitive”³

Drept consecință, este necesară majorarea statelor de personal ale Consiliului pentru egalitate și alocarea resurselor financiare suficiente pentru salarizarea angajaților acestuia.

➤ **Lacune privind criteriile protejate prin prisma actelor UE**

Legea nr. 121/2012 nu acoperă, într-o manieră explicită, criteriile prevăzute de standardele europene. Deși lista criteriilor prevăzute la art. 1 alin. (1) este indicativă și nu exhaustivă, lipsa expresă a unor criterii precum: expresia de gen, caracteristicile sexuale, nivelul de competențe scris-citit (alfabetizarea), statutul de rezident, limitează sfera protecției și creează vulnerabilitate juridică, în special, pentru grupurile marginalizate. Absența reglementării explicite ar putea limita accesul la depunerea plângerilor de către persoanele din grupurile marginalizate, îngreunând sarcina Consiliului pentru egalitate să acorde o atenție sporită nevoilor specifice de accesibilitate ale acestora.

➤ **Reglementare insuficientă a discriminării intersecționale**

Deși art. 4 din Legea nr. 121/2012 face referire la discriminarea pe două sau mai multe criterii ca formă gravă, nu există o definiție clară și autonomă a discriminării intersecționale, conform exigențelor Directivelor (UE) 2024/1499 și 2024/1500. Această lacună poate conduce la aplicare neuniformă și la limitarea protecției efective a persoanelor afectate de forme complexe de discriminare.

➤ **Lipsa reglementărilor privind formele de discriminare**

Actualul cadru legal nu conține o formă distinctă de „discriminare intersecțională” și oferă claritate doar asupra formelor grave de discriminare, lăsând nereglementate expres forme precum discriminarea prin asociere sau victimizarea. Lipsa reglementării exprese a acestor aspecte nu permite valorificarea deplină a exigențelor prevăzute la art. 5 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, care solicită organismelor de egalitate competențe clare pentru a aborda discriminarea bazată pe o combinație de două sau mai multe criterii protejate.

➤ **Absența unui mecanism de follow-up al avizelor consultative**

Cadrul normativ actual nu reglementează obligația entităților de a comunica măsurile întreprinse în urma avizelor consultative și a raporta implementarea recomandărilor.

Această deficiență reduce din esența avizelor consultative, care pot contribui la perfecționarea cadrului normativ în materia nediscriminării și asigurării egalității sau la

³ Equinet, Measuring Standards for Equality Bodies: Indicators for Self-Assessment, 2023, Resources, Indicatorii 2.2.1.1 și 2.2.1.2.

revizuirea unor politici publice ce vizează domeniul drepturilor omului și este incompatibil cu cerințele art. 9 alin. (2) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 privind mecanismele adecvate de „feedback”.

➤ **Reglementarea insuficientă a „măsurilor pozitive”**

Deși legea definește noțiunea de „măsurile pozitive”, nu este prevăzută expres competența Consiliului pentru egalitate de a le promova activ. Astfel, nu sunt reglementate atribuțiile privind organizarea formărilor sau desfășurarea sondajelor independente privind discriminarea, atribuții care derivă din standardele UE.

➤ **Insuficienta reglementare a asistenței acordate victimelor**

Cadrul normativ actual nu reglementează dreptul la asistență informațională în faza incipientă a persoanelor care se consider victime ale discriminării și nici obligația Consiliului pentru egalitate de informare privind închiderea sau continuarea examinării plângerii. Această lacună afectează previzibilitatea procedurii și accesul efectiv la protecție.

➤ **Formulare imprecisă privind inversarea sarcinii probațiunii**

Sintagma „faptele ce atrag răspundere penală” din art. 19 alin. (2) al Legii nr. 121/2012 este imprecisă și creează confuzie privind cadrul procesual în care aceasta se aplică. Mecanismul inversării sarcinii probei este unul procedural, aplicabil în materie civilă pentru dovedirea faptei de discriminare și nu poate fi aplicat la calificarea faptei în procesul penal.

În cadrul procesului de screening bilateral, experții Comisiei Europene au semnalat necesitatea acestei clarificări, din perspectiva esenței și scopului mecanismului inversării sarcinii probei. Or, conform art. 8 alin. (3) din *Directiva 2000/43/CE* mecanismul inversării sarcinii probei nu se aplică procedurilor penale.

➤ **Reglementarea fragmentată și neuniformă a conflictului de interese aplicabil membrilor Consiliului pentru egalitate**

Examinarea prevederilor Legii 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, prin prisma Codului administrativ nr. 116/2018 și Legii 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, relevă o reglementare fragmentată și neuniformă a aspectelor ce țin de abținerea, recuzarea membrului Consiliului pentru egalitate și declararea de către acesta a conflictului de interese. Astfel, se constată că, din cauza caracterului nepermanent al activității membrilor Consiliului, în cazul unui conflict de interese, în conformitate cu art. 51 alin. (1) și (4) din Codul administrativ, adoptarea deciziei pe marginea declarației de abținere și/sau soluționarea conflictului de interese este pusă în sarcina președintelui organului colegial. În același timp membrii Consiliului pentru egalitate pot fi subiecți ai declarării conflictului de interese real, în conformitate cu Legea nr. 133/2016. În acest din urmă caz, în conformitate cu art. 12 alin. (5¹) din Legea nr. 133/2016, în cazul în care un membru al organului colegial se

află în conflict de interese real, acesta informează organul colegial despre natura conflictului de interese și nu participă la luarea deciziei, neaplicându-se procedura de soluționare a conflictului de interese real. Astfel, se constată o reglementare diferită a situației membrilor organului colegial, inclusiv, în funcție de caracterul activității acestora, permanent sau nu.

În ansamblu, analiza cadrului normativ național prin prisma Directivelor (UE) 2024/1499 și 2024/1500, precum și a Directivei 2000/43/CE, relevă existența elementelor de conformitate, însă persistă lacune normative și funcționale care afectează coerența, eficiența și alinierea deplină la standardele Uniunii Europene.

Obiectivele proiectului

Proiectul de lege are drept obiectiv general consolidarea cadrului național în materia prevenirii și combaterii discriminării, prin asigurarea unei transpuneri complete și coerente a acquis-ului UE și prin consolidarea capacității instituționale a Consiliului pentru egalitate.

În acest sens, obiectivele specifice ale proiectului vizează:

- extinderea și clarificarea criteriilor protejate, în conformitate cu standardele europene;
- reglementarea expresă și autonomă a discriminării intersecționale;
- consolidarea mecanismelor de asistență și informare a victimelor discriminării;
- instituirea unui mecanism de follow-up al avizelor consultative emise de Consiliul pentru egalitate și de raportare a măsurilor întreprinse;
- clarificarea sferei de aplicare a mecanismului inversării sarcinii probației;
- consolidarea competențelor proactive ale Consiliului pentru egalitate, inclusiv în domeniul promovării măsurilor pozitive, formării și cercetării independente;
- asigurarea unei reglementări uniforme și coerente a conflictului de interese aplicabil membrilor Consiliului;
- fortificarea independenței funcționale și financiare a Consiliului pentru egalitate, inclusiv prin asigurarea resurselor adecvate pentru exercitarea atribuțiilor.

Intervențiile legislative propuse urmăresc consolidarea mecanismului național de promovare a egalității, sporirea eficienței instituționale și asigurarea unei protecții efective și accesibile pentru persoanele afectate de discriminare, în deplină concordanță cu obligațiile asumate în procesul de armonizare cu legislația Uniunii Europene.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

În proiectul de lege se propun modificări la:

- Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității;

- Legea nr. 298/2012 Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate.

Printre principalele prevederi ale proiectului pot fi evidențiate următoarele:

ART. I – modificări la Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității

1. Având în vedere că proiectul reprezintă un act normativ cu sigla UE, se propune ajustarea **clauzei de armonizare** din Legea nr. 121/2012 prin includerea referințelor la actele Uniunii Europene supuse transpunerii în legislația națională.

2. Completarea **art. 1 alin. (1)** cu noi **criterii protejate** are la bază prevederile art. 6 alin. (1) din Directiva (UE) 2024/1500, care au ca scop acordarea unei atenții sporite grupurilor defavorizate și asigurarea accesibilității la protecția cuvenită și nediscriminarea din motive cum ar fi genul, expresia de gen sau caracteristicile sexuale, nivelul de competențe scris-citit (alfabetizare) și statutul de rezident (rezidența).

3. **Art. 2** se completează cu noțiunea de „**discriminare intersecțională**”. Astfel, conform art. 5 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, *statele trebuie să se asigure că organismele de egalitate au competența de a aborda discriminarea intersecțională, definită ca o formă de discriminare bazată pe o combinație de două sau mai multe criterii protejate*. Legea 121/2012 nu conține prevederi referitoare la discriminarea intersecțională, reglementând parțial la art. 4 ca formă gravă a discriminării - discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii.

4. În cadrul screening-ului bilateral cu Comisia Europeană, experții au solicitat mai multă claritate în privința formelor de discriminare. În pofida noțiunilor sugestive, nu există reglementări decât în privința formelor grave ale discriminării (art. 4 din Legea nr. 121/2012). Din această perspectivă, **art. 4** a fost expus într-o redacție nouă, la **alin. (1)** fiind enumerate expres **formele discriminării** (*discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea prin asociere, discriminarea intersecțională, hărțuirea, victimizarea, instigarea la discriminare, segregarea rasială și refuzul acordării acomodarilor rezonabile*), iar la **alin. (2)** fiind prevăzută reglementarea formelor grave ale discriminării.

5. Intervenția la **art. 5** este corelativă cu propunerea de modificare a **lit. m) alin. (1) din art. 12** și este conformă cu prevederile art. 7 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, în partea ce ține de mecanismele **alternative de soluționare a litigiilor**.

Astfel, la art. 5 este prevăzută medierea și concilierea ca modalități de eliminare a discriminării, iar la art. 12 sunt precizate entitățile responsabile de soluționarea amiabilă a cauzelor privind faptele de discriminare, după cum urmează:

– concilierea părților și facilitarea identificării unei soluții reciproc acceptabile – realizate de *un membru al Consiliului pentru egalitate*;

– medierea realizată de către *un mediator*, în condițiile Legii cu privire la mediere. În acest caz, Consiliul pentru egalitate poate formula observații cu caracter general.

6. În vederea alinierii fidele la prevederile art. 3 din **Directiva 2000/43/CE** a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică se propun modificări corespunzătoare la **art. 7 și 8** prin **completarea listei de acțiuni considerate discriminatorii** cu faptele săvârșite pe baza criteriilor protejate în domeniul muncii și al prestării serviciilor.

7. Prin completarea cu un **nou art. 11¹** „**Asigurarea financiară a Consiliului**” se consolidează cadrul normativ privind asigurarea resurselor necesare funcționării Consiliului pentru egalitate. Norma instituie garanții explicite privind finanțarea activității Consiliului de la bugetul de stat, consacră existența unui buget propriu administrat în mod independent și reglementează dreptul Consiliului de a sesiza Parlamentul în situația în care resursele umane, tehnice și financiare sunt insuficiente pentru exercitarea efectivă a atribuțiilor sale.

În ceea ce privește regulile de elaborare, aprobare și administrare a bugetului, noul articol *reconfirmă soluția legislativă deja prevăzută la art. 11 alin. (1¹)*, potrivit căreia bugetul Consiliului se gestionează în conformitate cu legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale, asigurând astfel coerența și sistematizarea reglementării.

Intervenția legislativă răspunde cerințelor prevăzute de art. 4 din Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, care *obligă statele să garanteze organismelor de egalitate resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru îndeplinirea eficace a atribuțiilor lor, în condiții de independență și conform standardelor aplicabile acestora*. Prin urmare, completarea propusă consolidează capacitatea instituțională și independența funcțională a Consiliului pentru egalitate, în acord cu exigențele dreptului Uniunii Europene.

La fel, conform Directivelor (UE) 2024/1499 și 2024/1500 și *Standardelor Equinet* (Indicatorul 5.2)⁴, independența unui organism de egalitate este strâns legată de modul în care este **controlat fluxul său financiar**. În prezent, mecanismul de control financiar intern guvernamental este exercitat prin intermediul Ministerului Finanțelor și poate fi utilizat, în mod indirect, ca instrument de presiune asupra activității Consiliului pentru egalitate. Drept urmare, prin proiectul legii se propune de a indica în

⁴ Measuring Standards for Equality Bodies: Indicators for Self-Assessment (2023).

mod expres că verificările financiare vor fi efectuate doar de **Curtea de Conturi**, care reprezintă o autoritate publică independentă.

8. Prin *Legea nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora*, Consiliului pentru egalitate i-au fost conferite atribuții suplimentare, în conformitate cu art. 4 alin. (2) din Directiva 2014/54/UE. Astfel, Consiliul pentru egalitate îndeplinește rolul de **punct național de contact** pentru prevenirea și combaterea discriminării în domeniile prevăzute la art. 34 alin. (1) din Legea nr. 200/2025 și cooperează cu autoritățile similare din statele membre ale Uniunii Europene și din statele semnatare ale Acordului Schengen, asigurând schimbul de date și informații cu acestea.

În acest context, se propune corelarea atribuțiilor Consiliului pentru egalitate prevăzute la **art. 12 alin. (1)** din Legea nr. 121/2012 cu noile competențe stabilite la art. 5 alin. (8) din Legea nr. 200/2025.

9. Art. 6 alin. (3) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede obligația organismului de promovare a egalității de a acorda asistență, inclusiv la etapa inițială, de a oferi un spectru larg de informații victimelor discriminării sau persoanelor presupuse a fi victime ale discriminării. Drept urmare, se propune completarea cu **art. 12¹ „Asistența informațională acordată persoanelor care se consideră victime ale discriminării”**

Articolul va reglementa dreptul persoanei care se consideră victimă a discriminării de a solicita informații prealabile privind exercitarea drepturilor sale, precum și obligația Consiliului pentru egalitate de a le furniza, adaptate situației concrete, fără a se pronunța asupra faptei de discriminare. Informațiile pot viza cadrul juridic aplicabil, procedurile de examinare a plângerilor, căile de atac disponibile, garanțiile de confidențialitate și posibilitatea de a beneficia de sprijin din partea altor entități competente.

10. În aceeași ordine de idei, art. 6 alin. (4) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede obligația organismelor de promovare a egalității de a **informa reclamanții, într-un termen rezonabil**, dacă plângerea lor va fi închisă sau dacă există motive pentru continuarea examinării acesteia. În acest context, se propun intervenții corespunzătoare în **art. 13, 14 și 14¹ din Legea nr. 121/2012**.

11. În urma examinării plângerilor, Consiliul pentru egalitate adoptă **decizii sau avize consultative**. **Art. 15** din Legea nr. 121/2012 reglementează doar deciziile emise de Consiliu, în timp ce avizele consultative sunt prevăzute în Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012. În vederea corelării prevederilor referitoare la actele emise de Consiliul pentru egalitate și pentru a oferi mai multă claritate privind avizele consultative în Legea nr. 121/2012, se propun intervenții privind modul de adoptare, conținutul (obiectul) și publicarea acestora.

Deși actele Uniunii Europene impun obligația minimă de publicare a cel puțin rezumatelor avizelor și deciziilor considerate deosebit de relevante de către organismele de promovare a egalității (art. 9 alin. (3) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500), având în vedere că deciziile Consiliului pentru egalitate se publică deja pe pagina web a acestuia, cu respectarea rigorilor de confidențialitate (art. 15 alin. (7) din Legea nr. 121/2012), se propune ca și avizele să fie publicate, asigurând astfel un grad mai ridicat de transparență a procesului decizional realizat de Consiliul pentru egalitate.

12. Evaluarea compatibilității cadrului normativ național cu prevederile art. 10 din Directivele 2024/1499 și 2024/1500 relevă, la prima vedere, o transpunere parțială a acestor dispoziții. În conformitate cu directivele indicate, statele membre pot desemna unul sau mai multe organisme de promovare a egalității și pot distribui competențele prevăzute de aceasta între respectivele organisme.

„Statele membre ar trebui să desemneze unul sau mai multe organisme care să exercite competențele prevăzute în prezenta directivă. Statele membre pot distribui competențele între mai multe organisme de promovare a egalității, de exemplu încredințând unui organism sarcinile de a preveni discriminarea, de a promova egalitatea de tratament și **de a acorda asistență victimelor discriminării**, iar unui alt organism **funcții decizionale.**” (recitalul (17) din preambul Directivei (UE) 2024/1499 și recitalul (16) din preambul Directivei (UE) 2024/1500)

Având în vedere arhitectura instituțională a Consiliului pentru egalitate în calitate de organism care examinează plângerile privind discriminarea și emite decizii obligatorii, precum și obligația Consiliului de a acționa în condiții de imparțialitate, stabilită de art. 11 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, se apreciază ca inoportună conferirea dreptului de a **iniția proceduri judiciare** în numele sau în susținerea uneia sau mai multor victime.

Totodată, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) exercită un mandat general de protecție a drepturilor și libertăților omului, asigurând respectarea acestora atât în sectorul public, cât și în sectorul privat, de către autoritățile publice, organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, precum și de către persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile. Cadrul normativ național prevede că **Avocatul Poporului dispune de competențe de reprezentare în instanță și de inițiere a acțiunilor judiciare** în materie de protecție a drepturilor și libertăților omului, inclusiv în cazurile de interes public sau de încălcare gravă ori în masă a acestora (art. 11 lit. f), art.16 lit. f), art.25 alin. (1) lit. f) și alin.(2) din Legea nr. 52/2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul)). În aceste condiții, competența de a acționa în fața instanțelor poate fi realizată prin intermediul acestei autorități, **în consonanță cu opțiunea directivei de distribuire a atribuțiilor între mai multe organisme de promovare a egalității.**

La fel, proiectul de lege propune completarea **art. 18** în vederea acordării sindicatelor sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor

omului dreptul de a înainta acțiuni în justiție în numele victimei, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, precum și în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.

13. Modificarea propusă la **art. 19 alin. (2)** este determinată de necesitatea clarificării sferei de aplicare a mecanismului ***inversării sarcinii probațiunii***, astfel încât acesta să opereze exclusiv în cadrul procedurilor civile pentru care a fost conceput. Inversarea sarcinii probei reprezintă un instrument procedural destinat să asigure protecția efectivă împotriva discriminării, în considerarea dificultății probării acesteia, însă nu este compatibilă cu principiile fundamentale ale procesului penal, guvernat de prezumția de nevinovăție și de regula potrivit căreia sarcina probei revine în întregime acuzării.

Sintagma actuală „*faptele ce atrag răspundere penală*” este imprecisă și creează confuzie între natura juridică a faptei și cadrul procesual în care aceasta este examinată. Stabilirea răspunderii penale intervine doar la finalizarea procesului penal, iar aceeași faptă poate genera forme diferite de răspundere juridică, în funcție de procedura aplicabilă. În consecință, criteriul relevant pentru excluderea mecanismului inversării sarcinii probei trebuie să fie natura procedurii (procedura penală) și nu calificarea faptei.

Totodată, intervenția legislativă este necesară pentru asigurarea unei transpuneri fidele a art. 8 alin. (3) din *Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică*, care prevede expres că dispozițiile privind sarcina probei nu se aplică procedurilor penale.

Modificarea propusă la ar. 19 va contribui la consolidarea coerenței normative și la alinierea deplină a cadrului legislativ național la standardele Uniunii Europene.

ART. II – modificări în Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate

14. Ca în cazul Legii nr. 121/2012, o primă intervenție în Legea nr. 298/2012 se referă la ***clauza de armonizare***, prin includerea referințelor la actele Uniunii Europene supuse transpunerii în legislația națională.

15. Conferirea atribuțiilor suplimentare Consiliului pentru egalitate, așa cum prevede art. 4 alin. (2) al Directivei 2014/54/UE (transpusă în Legea nr. 200/2025), precum:

(1) oferirea de ***asistență lucrătorilor Uniunii Europene și membrilor de familie ai acestora***;

(2) examinarea plângerilor depuse de lucrătorii cetățeni ai Uniunii Europene sau membrii familiilor acestora;

(3) activitatea de punct de contact față de punctele de contact echivalente;

(4) asigurarea publicării de rapoarte independente;
(5) publicarea informațiilor relevante pentru lucrătorii Uniunii Europene și membrii de familie ai acestora,

- constituie un volum de muncă suplimentar, realizarea căruia nu este posibilă cu resursele umane de care dispune actualmente Consiliul pentru egalitate. Respectiv, proiectul legii propune *majorarea efectivului-limită cu 3 unități*.

16. În contextul completării Legii nr. 121/2012 cu art. 11¹ Asigurarea financiară a Consiliului, se propune abrogarea **pct. 3¹** din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, care vizează modul de elaborare, aprobare și se administrare a bugetului.

17. Având în vedere prevederile art. 17 lit. a) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, potrivit cărora statele membre trebuie să se asigure că organismele de promovare a egalității adoptă un program de lucru care să stabilească prioritățile și activitățile lor viitoare, lista atribuțiilor Președintelui Consiliului pentru egalitate de la **pct. 7** a fost completată cu sarcina de a aproba, după consultarea membrilor Consiliului, *programul de dezvoltare strategică*.

18. Analiza Legii 121/2012 și a Legii 298/2012, denotă că Consiliului pentru egalitate îi sunt atribuite competențe generale de informare și promovare a egalității și nu este reglementată explicit necesitatea adaptării instrumentelor și formatelor de comunicare, în funcție de particularitățile diferitelor grupuri protejate. Astfel, proiectul legii conține completarea **pct. 14** cu norme privind asigurarea informării publicului cu privire la drepturile privind egalitatea și nediscriminarea prin utilizarea unor instrumente și *formate de comunicare adaptate caracteristicilor și necesităților grupurilor protejate*.

19. Completarea Regulamentului de activitate al Consiliul pentru egalitate cu **pct. 17¹ - 17² și pct. 49**, implică reglementarea situațiilor de apariție a temeiurilor de recuzare sau abținere și modul de soluționare a acestora în legătură cu existența unui *conflict de interese* sau altor împrejurări ce împiedică examinarea imparțială a plîngerii, pentru a înlătura confuziile la aplicarea normelor și a preveni cazurile în care un membru ar putea fi influențat de relațiile personale: de rudenie sau prietenie cu una dintre părți, interese financiare, sau opinii formate anterior care ar putea vicia decizia. Prin obligarea membrilor de a declara orice situație de incompatibilitate, se protejează integritatea instituțională. Acest lucru asigură că deciziile sunt luate exclusiv pe baza probelor și a legii, nu pentru a favoriza sau defavoriza un anumit grup sau individ.

20. Articolul 21 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede că organismele de promovare a egalității pot *colecta și prelucra date cu caracter personal* doar în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor lor. Totodată, atunci când sunt prelucrate categorii speciale de date, se impun măsuri

specifice pentru protecția drepturilor și intereselor fundamentale ale persoanelor vizate în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE.

Prin Legea nr. 195/2023 privind protecția datelor cu caracter personal a fost transpus Regulamentul (UE) 2016/679, din acest considerent **pct. 18** din Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate a fost ajustat corespunzător.

21. La **pct. 21** se propune extinderea spectrului de acte asupra cărora Consiliul pentru egalitate își poate exprima punctul de vedere sau poate formula propuneri. În practică, opinia Consiliului este solicitată în legătură cu orice ***document de politici*** care vizează domeniul drepturilor omului într-o accepțiune mai largă, cum ar fi Programul național privind asigurarea respectării drepturilor omului, precum și asupra documentelor de politici sectoriale, de exemplu Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova.

Totuși, pentru a răspunde cerinței prevăzute la art. 5 alin. (1) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, potrivit căreia „statele membre adoptă măsuri adecvate, cum ar fi strategii, pentru a crește gradul de conștientizare în rândul populației generale, pe întreg teritoriul lor, acordând o atenție deosebită persoanelor și grupurilor expuse riscului de discriminare, precum și cu privire la existența organismelor de promovare a egalității și a serviciilor acestora”, intervenția prevăzută la pct. 21 reconfirmă importanța implicării Consiliului pentru egalitate în procesul de elaborare a documentelor de politici care vizează domeniul drepturilor omului.

22. Spre deosebire de exigențele art. 9 alin. (2) Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, care impun statelor membre să stabilească mecanisme adecvate pentru acțiunile ulterioare avizelor neobligatorii, cum ar fi ***obligațiile de „feedback”***, și pentru aplicarea deciziilor obligatorii, cadrul normativ național nu reglementează obligația autorităților de a raporta modul de implementare a recomandărilor formulate în avizele consultative ale Consiliului pentru egalitate. Această lacună legislativă împiedică monitorizarea eficientă a conformării și reduce impactul măsurilor de remediere propuse. Astfel, proiectul propune completarea **pct. 23** din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, cu prevederi în acest sens.

23. Articolul 5 alin. (2) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede că statele membre trebuie să se asigure că organismele de promovare a egalității sunt abilitate să desfășoare activități de prevenire a discriminării și de promovare a egalității de tratament, printre care ***promovarea măsurilor de acțiune pozitivă*** și a integrării egalității de gen în practicile curente ale entităților publice și private, precum și furnizarea de formare, consiliere și sprijin relevante pentru acestea. Astfel, se

menționează că deși Legea nr. 121/2012, la art. 2 conține noțiunea de „măsuri pozitive”, nici în textul Legii nr.121/2012 și nici în cel al Legii nr. 298/2012, nu este indicată competența Consiliului pentru egalitate de a le promova.

Drept urmare, proiectul legii conține propunerea de a completa **pct. 25** din Regulamentul de activitate a Consiliului pentru egalitate cu competența privind promovarea măsurilor pozitive. În aceeași ordine de idei, se propune atribuirea Consiliului pentru egalitate a competenței de formare/instruire a persoanelor în domeniul asigurării egalității și nediscriminării.

24. Evaluarea compatibilității cadrului normativ național cu prevederile art. 16 din Directiva (UE) 2024/1500 indică o transpunere doar parțială a acestor dispoziții. Se constată că Legea nr. 298/2012 nu conține reglementări care să asigure posibilitatea Consiliului pentru egalitate de a desfășura **sondaje independente** privind discriminarea, așa cum solicită alin. (2) art. 16 din Directiva (UE) 2024/1500. Drept urmare, proiectul prevede completarea Regulamentului de activitate al Consiliului pentru egalitate cu **pct. 25¹**, oferind posibilitate Consiliului pentru egalitate de a efectua sondaje independente.

25. Analiza gradului de aliniere a legislației naționale la dispozițiile art. 17 lit. b) și c) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 relevă o transpunere doar parțială a acestor dispoziții. Drept urmare, în proiect se propune revizuirea **pct. 28** din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate astfel încât să se sugereze **conținutul raportului** privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, care, pe lângă informațiile privind activitatea Consiliului în anul precedent, să includă recomandările Consiliului privind eventualele probleme structurale identificate, bugetul anual și alte date financiare, precum și informații referitoare la personal.

26. Propunerile de la **pct. 31, 45 și 55¹** sunt corelative cu modificările propuse la Legea nr. 121/2012, fiind aliniate obiectului de reglementare.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Nu au fost identificate măsuri alternative de intervenție.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Prevederile propuse au impact în aceeași măsură asupra sectorului public, cât și asupra sectorului privat, întrucât, potrivit art. 3 din Legea nr. 121/2012, subiecții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării sunt persoanele fizice și juridice din ambele sectoare. Aceeași abordare este consacrată în cadrul legislativ al Uniunii Europene privind egalitatea de tratament și nediscriminarea. De exemplu, art. 3 din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 privind punerea în aplicare a

principiului egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică, prevede că aceasta „[...] se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice [...]”.

Astfel, pe lângă drepturile și obligațiile aferente principiului egalității de tratament și nediscriminării, proiectul de lege reglementează un cadru propice pentru furnizarea tuturor informațiilor, identificarea situațiilor de discriminare și la etapa finală – raportarea lor. În acest context, proiectul are ca scop principal informarea publicului cu privire la fenomenul discriminării, constituind astfel informație de interes public. Colectarea și analiza datelor privind egalitatea permit sporirea gradului de conștientizare, identificarea situațiilor de discriminare și a tendințelor, cuantificarea fenomenului, evaluarea aplicării legislației și fundamentarea unor politici publice bazate pe date concrete, toate aceste acțiuni beneficiind societatea în ansamblu.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Cheltuielile necesare ca urmare a majorării efectivului-limită al aparatului administrativ al Consiliului pentru egalitate cu 3 unități, sunt estimate la circa **400 mii lei anual**, sumă care va fi alocată suplimentar la bugetul anual al Consiliului, în vederea realizării atribuțiilor ce vor reveni funcțiilor nou-create, care derivă din prevederile Legii nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Consiliul pentru egalitate îi revine, alături de alți actori, precum partenerii sociali și organizațiile societății civile, un rol esențial în prevenirea discriminării și în promovarea egalității. Pentru a aborda aspectele structurale ale discriminării și pentru a contribui la schimbările sociale, Consiliul pentru egalitate desfășoară activități în colaborare cu organizații ale societății civile de prevenire a discriminării, pe baza criteriilor protejate. Astfel, de activități pot include schimbul de bune practici, măsuri de acțiune pozitivă și integrarea egalității în practicile curente ale tuturor entităților publice și private, precum și furnizarea de formare, informații, consiliere, orientare și sprijin relevante pentru acestea. De asemenea, este esențial ca toate părțile interesate relevante să se implice în dezbateri publice, sondaje desfășurate în colaborare cu Consiliul pentru egalitate.

4.4. Impactul social

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

În activitatea sa, Consiliul pentru egalitate colectează și prelucrează date cu caracter personal. Atât Legea nr. 121/2012, cât și Legea nr. 298/2012 consacră principiul protecției datelor cu caracter personal și al asigurării confidențialității. Cu toate acestea, pentru a asigura transpunerea conformă a art. 21 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, în special în ceea ce privește garanțiile aplicabile prelucrării

categoriilor speciale de date cu caracter personal, la pct. 18 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate au fost propuse concretizări.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul legii ridică și consolidează standardele de activitate ale Consiliului pentru egalitate. Prin stabilirea acestor standarde proiectul își propune să creeze o societate mai incluzivă și echitabilă, în care discriminarea este prevenită activ.

Prin urmare, Consiliul pentru egalitate, ca urmare a promovării proiectului va trebui să asigure accesibilitatea fizică și digitală la informații și în ceea ce privește accesul la serviciile disponibile, prin înlăturarea tuturor barierelor cu care se pot confrunta persoanele cu dizabilități, sau alte grupuri protejate, oferind amenajări corespunzătoare și utilizând mijloace de comunicare adaptate.

Cu referire la prelucrarea datelor cu caracter personal de către Consiliul pentru egalitate, acestea vor fi prelucrate numai în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor care îi revin. Persoanele fizice ale căror date cu caracter personal vor fi prelucrate, urmează să fie informate cu privire la drepturile pe care le au în calitate de persoane vizate, inclusiv cu privire la căile de atac de care dispun la nivel național.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu este aplicabil.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu este aplicabil.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*) a fost elaborat în vederea transunerii integrale a următoarelor acte normative cu relevanță UE:

- Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE;
- Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE;

- Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

Astfel, proiectul legii modifică corespunzător, potrivit aspectelor analizate în secțiunile de mai sus ale prezentei note de fundamentare: Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate.

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*) creează cadrul juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE.

Totodată, pentru garantarea implementării dispozițiilor *Directivei (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică*, este necesară realizarea unui **screening al întregului cadru normativ**, atât la nivel de legi, cât și al actelor subsecvente și administrative. În cazul identificării unor prevederi contrare principiului egalității de tratament, acestea trebuie modificate sau abrogate. O asemenea obligație este prevăzută expres la art. 14 lit. a) din Directiva 2000/43/CE: „*Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că se abrogă orice acte cu putere de lege, acte normative și acte administrative contrare principiului egalității de tratament;[...]*” În același spirit, o prevedere corespunzătoare a fost inclusă în **Art. III – Dispoziții finale și tranzitorii** din proiectul legii.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Conform prevederilor art. 20 al *Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative* elaborarea **proiectului legii pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității)** a fost demarată odată cu publicarea pe pagina web-oficială a Ministerului Justiției la compartimentul „*Transparența decizională*”, directoriul „*Proiecte de acte normative*”, „*Registrul proiectelor de acte normative*” a [ANUNȚ-ului privind inițierea procesului de elaborare a proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative \(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității\)](#) (nr. de ordine 1047).

În scopul respectării prevederilor *Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional*, proiectul legii și nota de fundamentare au fost plasate pe pagina web-oficială a Ministerului Justiției www.justice.gov.md, la compartimentul *Transparența decizională*, directoriul *Proiecte de acte normative*, subdiviziunea

Registrul proiectelor de acte normative, precum și pe platforma guvernamentală www.particip.gov.md.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul urmează a fi supus expertizei anticorupție.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Adoptarea proiectului legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*), va asigura instituirea unui cadru juridic coerent și funcțional, apt să permită implementarea efectivă a noilor reglementări, să garanteze exercitarea dreptului la egalitate și să contribuie la prevenirea și combaterea eficientă a discriminării.

În același timp, Comisia Europeană a semnalat caracterul fragmentar al unor reglementări din legislația națională, care vizează, direct sau indirect, principiul egalității și prevenirii discriminării ori enumeră în mod incomplet criteriile protejate prevăzute de Legea nr. 121/2012. În vederea prevenirii riscului omiterii unor criterii protejate, se consideră oportună instituirea, în legile sectoriale din domeniul educației, muncii, protecției sociale, precum și din alte domenii ale vieții politice, economice, sociale și culturale, a unor *norme de blanchetă* cu trimitere expresă la legea-cadru în materia asigurării egalității, care conține lista indicativă a criteriilor protejate (art. 1 alin. (1) din Legea nr. 121/2012).

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

În vederea implementării prevederilor prezentului proiect, Consiliul pentru egalitate va organiza campanii de informare a populației, va oferi suport informațional persoanelor care se adresează instituției și va întreprinde alte măsuri indispensabile procesului de implementare, monitorizare și raportare, atât la nivel național cât și internațional, în scopul alinierii la standardele Uniunii Europene în domeniul egalității și nediscriminării.

În contextul majorării efectivului de personal, va fi revizuit statul de personal al Consiliului pentru egalitate, iar pentru ocuparea funcțiilor vacante vor fi organizate concursuri publice.

Secretar de stat

Lilian APOSTOL