



Республика Молдова

ПАРЛАМЕНТ

ЗАКОН № LP121/2012
от 25.05.2012

об обеспечении равенства

Опубликован : 29.05.2012 в MONITORUL OFICIAL № 103 статья № 355 Data intrării în vigoare

Версия в силе с 29.06.18 согласно
[ЗП74 от 26.04.18, МО235-244/29.06.18 ст.368](#)

Парламент принимает настоящий органический закон.
Настоящий закон создает необходимую базу для применения Директивы 2000/43/ЕС Совета от 29 июня 2000 года об обеспечении выполнения принципа равенства лиц независимо от расовой или этнической принадлежности, опубликованной в Официальном журнале Европейского Союза № L180 от 19 июля 2000 года, и Директивы 2000/78/ЕС Совета от 27 ноября 2000 года о создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда, опубликованной в Официальном журнале Европейского Союза № L 303 от 2 декабря 2000 года.

Глава I **Общие положения**

Статья 1. Цель закона и сфера применения

(1) Целью настоящего закона является предупреждение и борьба с дискриминацией, а также обеспечение равных прав всем лицам, находящимся на территории Республики Молдова, в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни независимо от расы, цвета кожи, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого подобного признака.

(2) Положения настоящего закона не распространяются и не могут быть истолкованы как наносящие ущерб:

- а) семье, основанной на браке по взаимному согласию между мужчиной и женщиной;
- б) отношениям усыновления;
- с) религиозным культам и их составным частям в части, связанной с религиозными убеждениями.

Статья 2. Основные понятия

В смысле настоящего закона нижеуказанные понятия имеют следующие значения:
дискриминация – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах и свободах личности или группы лиц, а также поддержка дискриминационного поведения, основанного на реальных признаках, установленных в настоящем законе или предполагаемых;
прямая дискриминация – обращение с одним лицом по любому из запретительных признаков менее благоприятное, чем с другим лицом в сопоставимой ситуации;

косвенная дискриминация – любое очевидно нейтральное условие, действие, критерий или практика, ставящие одно лицо в неудобное положение по сравнению с другим лицом по установленным в настоящем законе признакам, кроме случая, когда такое условие, действие, критерий или практика объективно оправданы законной целью и средства достижения этой цели являются пропорциональными, соответствующими и необходимыми;

дискриминация по ассоциации – любой акт дискриминации, совершенный против лица, которое, хотя и не является частью категории, определенной по установленным настоящим законом признакам, связано с одним или несколькими лицами, принадлежащими к данным категориям лиц;

расовая сегрегация – любое действие или бездействие, которое прямо или косвенно приводит к разделению или различию лиц по признакам расы, цвета кожи, национальной или этнической принадлежности;

домогательство – любое нежелательное поведение, которое ведет к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки, целью или результатом которого является унижение достоинства личности по установленным настоящим законом признакам;

подстрекательство к дискриминации – любое поведение, посредством которого лицо оказывает давление или проявляет определенное поведение с целью дискриминации третьего лица по установленным настоящим законом признакам;

виктимизация – любое действие или бездействие, сопровождающееся негативными последствиями в результате подачи жалобы, предъявления иска в судебную инстанцию в целях обеспечения применения положений настоящего закона или предоставления информации, в том числе свидетельских показаний, которые касаются жалобы или иска, поданных другим лицом;

позитивные меры – временные специальные меры, принимаемые органами публичной власти в пользу какого-либо лица, группы лиц или сообщества, направленные на обеспечение их естественного развития и эффективной реализации равных возможностей в сравнении с другими лицами, группами лиц или сообществами;

разумная адаптация – любое необходимое и адекватное изменение или адаптация, которые не обязывают к несоразмерному или неоправданному решению, когда это необходимо в конкретном случае для обеспечения какому-либо лицу в установленных законом случаях осуществления прав и основных свобод в равных с другими условиях.

Статья 3. Субъекты в области дискриминации

Субъектами в области дискриминации являются физические и юридические лица публичной и частной сферы.

Статья 4. Серьезные формы дискриминации

Серьезными формами дискриминации являются:

- a) продвижение или осуществление дискриминации органами публичной власти;
- b) поддержка дискриминации посредством средств массовой информации;
- c) размещение дискриминационных сообщений и символов в общественных местах;
- d) дискриминация лиц по двум или более признакам;
- e) дискриминация, совершенная двумя или более лицами;
- f) дискриминация, совершенная два или более раза;
- g) дискриминация, совершенная в отношении группы лиц;
- h) расовая сегрегация.

Статья 5. Методы ликвидации дискриминации

Дискриминация может быть ликвидирована следующими методами:

- a) предупреждения любых дискриминационных действий посредством введения специальных мер, включая позитивные меры, в целях защиты лиц, находящихся в невыгодных по сравнению с другими лицами условиях. Позитивные меры должны применяться до достижения равенства и социальной интеграции лиц или групп лиц, находящихся в невыгодных по сравнению с

другими лицами условиях;

b) посредничества в разрешении возникших вследствие совершения дискриминационных действий конфликтов мирным путем;

с) наказания за дискриминационное поведение;

d) возмещения материального и морального вреда, причиненного вследствие дискриминационного действия.

Статья 6. Запрет дискриминации

Любая форма дискриминации запрещена. Продвижение политики или осуществление действий или бездействий, нарушающих равенство прав лиц, должны устраняться компетентными органами публичной власти и наказываться в соответствии с законодательством.

Глава II

Специальные положения

Статья 7. Запрет дискриминации при найме на работу

(1) Запрещается любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по установленным настоящим законом признакам, следствием которых являются ограничение или подрыв равных возможностей или отношения при найме на работу или увольнении, в непосредственной трудовой деятельности и профессиональной подготовке. Запрет дискриминации на основе сексуальной ориентации применяется в сфере занятости и трудоустройства.

(2) Являются дискриминационными следующие действия работодателя:

a) размещение объявлений о найме на работу с указанием условий и критериев, препятствующих или благоприятствующих определенным лицам;

b) необоснованный отказ лицу в найме на работу;

c) необоснованный отказ в допуске лиц к курсам повышения профессиональной квалификации;

d) неравная оплата за работу одного вида и/или объема;

e) дифференцированное и необоснованное распределение трудовых заданий, вытекающее из предоставления лицам менее благоприятного статуса;

f) домогательство;

g) любые иные действия, противоречащие законным положениям.

(3) Отказ в найме на работу, приеме на курсы повышения профессиональной квалификации или продвижении лица признается необоснованным, если:

a) испрашивается представление каких-либо иных документов помимо законно установленных;

b) утверждается, что лицо не соответствует условиям, которые не имеют ничего общего с профессиональной подготовкой, необходимой для выполнения требуемой работы, или требуется соответствие каким-либо другим незаконным условиям, имеющим аналогичные последствия.

(4) Работодатель обязан размещать в доступных для всех работников местах законные положения, гарантирующие соблюдение равных возможностей и равного отношения на рабочем месте.

(5) Любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в отношении определенного места работы не является дискриминацией в случае, когда специфический характер деятельности или условий, в которых данная деятельность реализуется, диктует существенные и определяющие профессиональные требования, при условии, что цель должна быть законной, а требования - пропорциональными.

(6) В рамках профессиональной деятельности религиозных культов и их составных частей не является дискриминацией дифференцированное отношение, основанное на религии или убеждениях лица, когда религия или убеждения составляют существенное, законное и обоснованное профессиональное требование.

Статья 8. Запрет дискриминации в отношении допуска к общедоступным услугам и товарам

Запрещается любая форма дискриминации в отношении допуска лиц к:

- a) услугам, предоставляемым органами публичной власти;
- b) медицинским услугам и другим услугам, связанным со здоровьем;
- c) услугам социальной защиты;
- d) банковским и финансовым услугам;
- e) транспортным услугам;
- f) культурным и развлекательным услугам;
- g) продаже или сдаче внаем движимого или недвижимого имущества;
- h) другим общедоступным услугам и товарам.

Статья 9. Запрет дискриминации в сфере образования

(1) Образовательные учреждения обеспечивают соблюдение принципа недискриминации:

- a) посредством предоставления доступа к учебным заведениям любой формы и уровня;
- b) в образовательном процессе, включая оценку приобретенных знаний;
- c) в научно-педагогической деятельности;
- d) посредством разработки дидактических материалов и учебных программ;
- e) путем информирования и подготовки педагогических кадров в целях применения методов и средств предупреждения актов дискриминации и информирования компетентных органов.

(2) Образовательные учреждения не могут устанавливать критерии приема в них, основанные на определенных ограничениях, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

(3) Отказ образовательных учреждений принять на обучение определенное лицо, квалификация которого не соответствует необходимому для приема уровню, не должен толковаться как ограничение права на образование.

(4) Положения настоящей статьи не являются ограничением права учебного заведения, готовящего персонал определенного религиозного культа, отказать в приеме лица, конфессиональный статус которого не соответствует установленным правилам приема в такого рода учреждение.

Глава III

Институциональный механизм предупреждения и борьбы с дискриминацией и обеспечения равенства

Статья 10. Субъекты, наделенные полномочиями в области предупреждения и борьбы с дискриминацией и обеспечения равенства

Субъектами, наделенными полномочиями в области предупреждения и борьбы с дискриминацией и обеспечения равенства, являются:

- a) Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства;
- b) органы публичной власти;
- c) судебные инстанции.

Статья 11. Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства

(1) Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства (далее – Совет) является коллегиальным органом со статусом юридического лица публичного права, созданным для обеспечения защиты от дискриминации и обеспечения равенства всем лицам, которые полагают себя жертвами дискриминации. Совет действует на началах беспристрастности и независимости от органов публичной власти.

(2) Совет состоит из пяти членов, не имеющих какой бы то ни было политической принадлежности, назначаемых Парламентом на пятилетний срок; трое из них являются представителями гражданского общества. Не менее трех членов Совета должны быть лицензиатами права.

(3) В состав Совета может быть назначено любое лицо, являющееся гражданином Республики Молдова, которое:

- а) имеет высшее образование;
- б) имеет безупречную репутацию и проявляет толерантное отношение к меньшинствам;
- с) осуществляет признанную деятельность в области защиты прав человека в течение не менее чем пяти лет;
- д) за последние пять лет не имеет в регистре тестирования профессиональной неподкупности записей относительно отрицательного результата теста на профессиональную неподкупность за нарушение обязанности, предусмотренной пунктом а) части (2) статьи 7 Закона об оценке институциональной неподкупности № 325 от 23 декабря 2013 года.

е) не имеет право занимать государственную должность или ответственную государственную должность в силу запрета, вытекающего из констатирующего акта Национального органа по неподкупности.

дополнен согласно ЗП74 от 26.04.18, МО235-244/29.06.18 ст.368

(4) Для определения кандидатов в Совет Парламентом создается специальная комиссия, состоящая из членов Комиссии по правам человека и межэтническим отношениям и Комиссии по вопросам права, назначениям и иммунитету, которая организует публичный конкурс. Конкурс проводится не менее чем за 30 дней до истечения срока полномочий ранее назначенных членов.

(5) Информация об организации и проведении конкурса, требования к кандидатам, подлежащие представлению документы размещаются на веб-странице Парламента за 30 дней до даты проведения конкурса.

(6) Порядок организации и проведения конкурса основывается на принципах:

- а) открытой и прозрачной конкуренции - путем обеспечения свободного допуска к участию в нем любого лица, отвечающего необходимым требованиям;
- б) равного отношения - путем недискриминационного применения объективных и точно определенных критериев отбора с тем, чтобы все лица имели равные возможности;
- с) разнообразия - путем обеспечения гендерного равенства и представительства имеющих в обществе этнических групп и меньшинств.

(7) Резюме кандидатов, желающих принять участие в конкурсе, размещается на веб-странице Парламента для ознакомления с ними общественности.

(8) Кандидаты заслушиваются созданной специальной комиссией, подготавливающей аргументированное заключение по каждому отобранному кандидату, которое впоследствии представляется на пленарном заседании Парламента. Кандидаты назначаются большинством голосов избранных депутатов.

(9) Членство в Совете прекращается по истечении срока полномочий, согласно поданному заявлению об отставке или в случае смерти. Член Совета может быть отозван назначившим его органом в случае обстоятельств, исключающих возможность осуществления полномочий, или по заявлению Совета, принятому большинством голосов его членов, в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей. Новый член Совета исполняет обязанности до истечения срока полномочий отозванного члена.

(10) Членство в Совете приостанавливается назначившим соответствующего члена органом в случае выдвижения против него обвинения в совершении нарушения при осуществлении им своей деятельности или в совершении нарушения по каким бы то ни было мотивам, основанным на какой-либо форме дискриминации.

(11) Председатель Совета избирается большинством голосов общего числа его членов.

Председатель Совета работает на постоянной основе. Остальные члены Совета созываются на заседание председателем. При необходимости Совет может быть созван по требованию не менее чем двоих членов.

(12) Члены Совета, не работающие на постоянной основе, получают денежное вознаграждение в размере 10 процентов средней заработной платы по экономике за одно заседание.

(13) Деятельность Совета обеспечивается административным аппаратом.

(14) Положение о деятельности Совета утверждается Парламентом.

Статья 12. Функции Совета

(1) Совет осуществляет следующие функции:

- a) рассматривает соответствие действующего законодательства стандартам по недискриминации;
- b) выдвигает предложения о внесении изменений в действующее законодательство в области предупреждения и борьбы с дискриминацией;
- c) утверждает консультативные заключения о соответствии проекта нормативного акта законодательству в области предупреждения и борьбы с дискриминацией;
- d) осуществляет мониторинг порядка выполнения законодательства в данной области;
- e) собирает информацию о масштабах, состоянии и тенденциях явления дискриминации на общенациональном уровне и подготавливает исследования и доклады;
- f) направляет органам публичной власти предложения общего характера о предупреждении и борьбе с дискриминацией, а также об улучшении отношения к лицам, подпадающим под действие настоящего закона;
- g) содействует повышению уровня информированности и осведомленности общества в целях ликвидации всех форм дискриминации в контексте демократических ценностей;
- h) сотрудничает с международными организациями, имеющими полномочия в области предупреждения и борьбы с дискриминацией;
- i) рассматривает жалобы лиц, полагающих себя жертвами дискриминации;
- j) обращается в соответствующие органы с ходатайством о возбуждении дисциплинарного производства в отношении должностных лиц, допустивших в своей деятельности дискриминационные действия;
- k) устанавливает правонарушения, содержащие элементы дискриминации, в соответствии с Кодексом о правонарушениях;
- l) информирует органы уголовного преследования в случае совершения дискриминационных актов, содержащих элементы преступления;
- m) способствует мирному разрешению конфликтов, возникших в результате совершения дискриминационных актов, путем примирения сторон и поиска взаимоприемлемого решения;
- n) выполняет иные функции, установленные настоящим законом и положением о деятельности Совета.

(2) В начале каждого года, до 15 марта, Совет представляет Парламенту общий доклад о положении в области предупреждения и борьбы с дискриминацией. Доклад публикуется на веб - странице Совета.

Статья 13. Порядок подачи жалобы в Совет

(1) Констатация наличия или отсутствия факта дискриминации инициируется Советом по обязанности или по заявлению заинтересованных лиц, а также по заявлению профсоюзов и общественных объединений, действующих в области продвижения и защиты прав человека.

(2) Жалоба на факт дискриминации представляется Совету. Жалоба должна содержать описание нарушения права лица, момент, когда произошло нарушение, факты и возможные доказательства, подтверждающие жалобу, фамилию и адрес подателя жалобы. Жалоба может быть подана Совету в течение одного года со дня совершения деяния или со дня, когда должно было стать известно о его совершении.

(3) Представление жалобы в адрес Совета не является обязательной процедурой, предшествующей обращению в судебную инстанцию.

Статья 14. Отклонение жалобы

Совет отклоняет жалобу, если она:

- a) не содержит идентификационных данных подавшего ее лица;
- b) не содержит информации, предусмотренной частью (2) статьи 13;
- c) является повторной жалобой, не содержащей новых сведений и доказательств.

Статья 15. Рассмотрение жалобы

(1) Жалоба рассматривается в 30-дневный срок со дня ее подачи, с возможностью продления

срока, однако не более чем до 90 дней. При рассмотрении жалобы Совет вправе запрашивать соответствующие данные и информацию от лиц, которые предположительно считаются совершившими дискриминационные деяния. Бремя доказывания того, что деяние не является дискриминацией, возлагается на лицо, предположительно считающееся совершившим дискриминационное деяние.

(2) По требованию Совета юридические и физические лица обязаны:

- а) предоставить копии необходимых для разрешения жалобы запрашиваемых актов;
- б) предоставить устные и при необходимости письменные информацию и разъяснения в связи с вопросами, являющимися предметом жалобы.

(3) Все данные, информации и документы, связанные с дискриминационными деяниями или поведением, указанными в жалобе, подлежат представлению Совету в десятидневный срок. Необоснованный отказ в предоставлении запрашиваемой Советом информации влечет применение санкций в соответствии с действующим законодательством и толкуется Советом не в пользу лица, не представившего запрашиваемые данные.

(4) Рассмотрев жалобу, Совет принимает мотивированное решение большинством голосов его членов. Решение Совета включает в себя также рекомендации по обеспечению восстановления жертвы в правах и по предупреждению подобных деяний в будущем.

(5) Решение доводится до сведения лица, совершившего дискриминационное деяние, и лица, подавшего жалобу, в пятидневный срок. Совет информируется в десятидневный срок о принятых мерах.

(6) В случае несогласия с мерами, принятыми лицом, совершившим дискриминационное деяние, Совет вправе обратиться к вышестоящему органу за принятием соответствующих мер и/или информировать общественность.

(7) Решения Совета публикуются на его веб-странице с соблюдением конфиденциальности персональных данных.

(8) Если во время рассмотрения жалобы выясняется, что совершенное деяние является правонарушением, Совет передает протокол и материалы дела для рассмотрения по существу компетентным органам.

(9) В случае, когда рассмотренные факты содержат элементы преступления, Совет незамедлительно направляет материалы органам уголовного преследования.

Статья 16. Компетенция органов публичной власти

В целях предупреждения дискриминационных деяний органы публичной власти исходя из своей функциональной компетенции осуществляют следующие полномочия:

- а) рассматривают жалобы лиц, полагающих себя жертвами дискриминации;
- б) координируют деятельность в данной области децентрализованных и неконцентрированных структур;
- в) содействуют образованию и повышению осведомленности населения в отношении запрета дискриминации в областях компетенции;
- г) осуществляют иные полномочия в соответствии с законодательством в данной области.

Глава IV **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА** **ДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ ДЕЙСТВИЯ**

Статья 17. Ответственность за дискриминационные действия

Дискриминационные действия подлежат дисциплинарной, гражданско - правовой, правонарушительной и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Статья 18. Право жертвы дискриминации на защиту

(1) Любое лицо, полагающее себя жертвой дискриминации, имеет право предъявить иск в судебную инстанцию с требованием:

- а) установления факта нарушения его прав;

- b) запрета продолжения нарушения прав;
- c) восстановления положения, существовавшего до нарушения его прав;
- d) возмещения причиненного материального и морального вреда и возмещения судебных издержек;
- e) признания недействительности акта, приведшего к его дискриминации.

(2) Иск в судебную инстанцию в защиту лиц, полагающих себя жертвами дискриминации, может быть подан также профсоюзами или общественными объединениями, действующими в области продвижения и защиты прав человека.

(3) По просьбе жертвы дискриминации может быть запрещено распространение информации о ее частной жизни и личности. Регистрация, хранение и использование персональных данных о жертве дискриминации производится в соответствии со специальными правилами конфиденциальности, установленными законом.

Статья 19. Бремя доказывания

(1) Лицо, возбудившее иск в судебной инстанции, должно представить факты, позволяющие предположить факт дискриминации.

(2) Бремя доказывания того, что деяния не являются дискриминацией, возлагается на ответчика, за исключением действий, влекущих уголовную ответственность.

Статья 20. Исковая давность

Срок исковой давности для возбуждения иска в судебной инстанции на основании настоящего закона составляет один год со дня совершения действия или со дня, когда лицо могло узнать о его совершении.

Статья 21. Государственная пошлина

Лицо, подающее иск в судебную инстанцию по делам о дискриминации, освобождается от уплаты государственной пошлины.

Статья 22. Финансирование

(1) Органы публичной власти, наделенные полномочиями по внедрению настоящего закона, финансируются за счет и в пределах финансовых средств, ежегодно утверждаемых в государственном бюджете и бюджетах административно-территориальных единиц.

(2) Деятельность по предупреждению и борьбе с дискриминацией может финансироваться и из других, не запрещенных законом источников.

Глава V ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 23

(1) Настоящий закон вступает в силу с 1 января 2013 года.

(2) Правительству в шестимесячный срок со дня вступления в силу настоящего закона:

- a) представить Парламенту предложения по приведению действующего законодательства в соответствие с настоящим законом;
- b) принять нормативные акты, необходимые для выполнения настоящего закона.

ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПАРЛАМЕНТА Лилиана ПАЛИХОВИЧ

№ 121. Кишинэу, 25 мая 2012 г.