



Республика Молдова

ПАРЛАМЕНТ

ЗАКОН № LP5/2006
от 09.02.2006

об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин

Опубликован : 24.03.2006 в MONITORUL OFICIAL № 47-50 статья № 200 Data intrării în vigoare

Версия в силе с 12.05.17 согласно
[*ЗП79 от 24.05.18, МО 195-209/338 от 15.06.2018*](#)

Парламент принимает настоящий органический закон.

Глава I **Общие положения**

Статья 1. Цель закона

Целью настоящего закона является обеспечение реализации гарантированных Конституцией Республики Молдова равных прав женщин и мужчин в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни для предотвращения и устранения всех форм дискриминации по признаку пола.

Статья 2. Основные понятия

В настоящем законе используются следующие понятия:

комплексный подход к вопросу о гендерном равенстве - включение принципа равенства женщин и мужчин в политику и программы во всех областях и на всех уровнях принятия и выполнения решений;

временные специальные меры - меры, направленные на ускорение достижения фактического равенства между женщинами и мужчинами с целью устранения и предотвращения дискриминации или невыгод, вытекающих из существующих отношений, поведения и структур;

дискриминация по признаку пола - любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, которое направлено или ведет к ограничению либо сводит на нет признание, осуществление и внедрение на основе равенства между мужчинами и женщинами прав и основных свобод человека;

прямая дискриминация по признаку пола - любое действие, дискриминирующее в аналогичных ситуациях одно лицо по сравнению с другим лицом иного пола, в том числе в связи с беременностью, материнством или отцовством;

косвенная дискриминация по признаку пола - любые действия, правила, критерии или практика, идентичные для женщин и мужчин, но с неравными последствиями или результатом для одного из полов, за исключением временных специальных мер;

равные возможности - отсутствие препятствий для равного участия женщин и мужчин

в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни;
гендерное равенство - равенство в правах, равные возможности для реализации прав, равное участие во всех сферах жизни, равный подход к женщинам и мужчинам;
гендерный - социальный аспект отношений между женщинами и мужчинами, который проявляется во всех сферах жизни;

координационная группа по гендеру - координационно-консультативный орган, состоящий из гендерных единиц в составе подразделений с компетенциями разработки, продвижения и мониторинга политик в области деятельности отраслевого органа центрального публичного управления

сексуальное домогательство - проявление физического, вербального или невербального поведения, которое унижает достоинство личности либо ведет к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки в целях принуждения лица к сексуальным отношениям или к другим нежелательным действиям сексуального характера путем угроз, притеснений, шантажа;

сексистский язык - выражения и обращения, представляющие женщин и мужчин в ситуациях унижительного, оскорбительного и насильственного характера, оскорбляя их достоинство;

принцип гендерного равенства - принцип, предусматривающий равенство женщин и мужчин в правах, возможностях и обязанностях во всех сферах жизни

пол - совокупность анатомо-физиологических особенностей, разделяющих человеческий род на женщин и мужчин;

гендерная единица - специалист, наделенный функциями по продвижению гендерного равенства в структуре, в составе которой он работает.

Статья 3. Субъекты правоотношений в области гендерного равенства

Субъектами правоотношений по обеспечению гендерного равенства являются государство, юридические лица и физические лица (независимо от возраста).

Статья 4. Законодательная база

(1) Правоотношения в области гендерного равенства регулируются Конституцией Республики Молдова, настоящим законом, другими нормативными актами, а также международными договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

(2) В случае несоответствия между положениями настоящего закона и положениями международных договоров, одной из сторон которых является Республика Молдова, приоритет отдается международным договорам.

Статья 5. Запрет дискриминации по признаку пола

(1) В Республике Молдова женщины и мужчины имеют гарантированные им равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

(2) Проведение политики или совершение действия, не обеспечивающих равных возможностей женщинам и мужчинам, является дискриминацией и подлежит устранению в соответствии с законодательством компетентными органами публичной власти.

(3) Дискриминация по признаку пола может быть прямой, косвенной, посредством ассоциации или виктимизации.

(4) Действия, каким-либо образом ограничивающие или исключают равный подход к женщинам и мужчинам, являются дискриминационными и запрещаются.

(5) Правовой акт, содержащий дискриминационные положения по признаку пола,

объявляется судебной инстанцией недействительным.

(6) Не являются дискриминационными:

- а) меры по обеспечению особых условий для женщин в период беременности, родов и грудного вскармливания;
- б) разница в обращении, основанная на характеристике, связанной с полом, по причинам, относящимся к природе специальной профессиональной деятельности, когда такая характеристика представляет реальное и определенное профессиональное требование, при условии, что цель законна, а требование соразмерно;
- с) специальные объявления о найме представителей одного из полов на рабочие места, где указывается природа специальной профессиональной деятельности, когда характеристика, связанная с полом, представляет реальное и определенное профессиональное требование, при условии, что цель законна, а требование соразмерно;
- д) временные специальные меры.

Глава II

Обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин в публичной сфере

Статья 6. Равный доступ к замещению публичных должностей

(1) В случае установления условий для замещения публичных должностей центрального и местного уровня должны обеспечиваться равные возможности для участия в конкурсе женщин и мужчин.

(2) Установление каких-либо прямых или косвенных ограничений по признаку пола при объявлении, организации и допуске к конкурсу на замещение публичной должности запрещается, за изъятиями, предусмотренными настоящим законом.

(3) Руководители органов центрального и местного публичного управления, другие должностные лица обязаны обеспечить равный доступ к замещению публичных должностей процессу непрерывного профессионального развития и продвижению по должности в соответствии с профессиональными требованиями независимо от пола претендентов.

(4) Не разрешается объявление и организация конкурса только для лиц одного пола.

Статья 7. Равенство возможностей в избирательной системе, в деятельности партий и других общественно-политических организаций

(1) Центральная избирательная комиссия, окружные избирательные советы, участковые избирательные бюро обеспечивают соблюдение принципа гендерного равенства в избирательной системе.

(2) Политические партии обязаны способствовать обеспечению равных прав и возможностей для членов партии - женщин и мужчин с соблюдением минимального представительства на уровне 40 процентов для обоих полов при:

- а) обеспечении представительства в руководящих органах;
- б) представительстве женщин и мужчин в списках кандидатов без дискриминации по признаку пола.

Статья 8. Равенство возможностей в средствах массовой информации

(1) Средства массовой информации способствуют продвижению в обществе принципа гендерного равенства посредством подготовки программ и материалов, направленных на изменение социальных и культурных моделей поведения мужчин и женщин, в целях ликвидации предрассудков и обычаев, а также других практик, основанных на идее

неполноценности или превосходства одного из полов либо на стереотипных ролях мужчин и женщин.

(2) Являются недопустимыми и пресекаются в соответствии с законодательством публикация любых материалов и информации сексистского характера, использование сексистского языка

Глава III

Обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин в социально-экономической сфере

Статья 9. Равный доступ при найме на работу

(1) Государство гарантирует женщинам и мужчинам равные права и равные возможности, равный подход при трудоустройстве.

(2) Запрещается публикация средствами массовой информации, физическими и/или юридическими лицами, государственными и частными агентствами занятости населения дискриминационных по признаку пола объявлений о найме на работу.

Статья 10. Взаимодействие работодателя с работниками и представителями профсоюзов

(1) Работодатель совместно с работниками и представителями профсоюзов устанавливает внутренний распорядок, предупреждающий и исключающий случаи дискриминации по признаку пола в процессе труда.

(2) Процедуры, необходимые для обеспечения гендерного равенства на рабочих местах, должны включаться в индивидуальные и коллективные трудовые договоры и коллективные соглашения в качестве обязательств работодателя и работников.

(2¹) Работодатель обеспечивает информирование всех работников о запрете дискриминационных действий и сексуальных домогательств на рабочем месте в целях предупреждения таковых, о правах, которыми обладают работники для разрешения ситуаций дискриминации, о способах защиты, предоставляемых работодателем в случае дискриминации, а также о предусмотренной законом ответственности, в частности путем размещения в видных местах соответствующих положений внутренних регламентов структуры.

(3) Для обеспечения гендерного равенства работодатель обязан:

a) обеспечить всем лицам равные возможности и равный, без дискриминации по признаку пола, подход при найме на работу по профессии, в профессиональном росте и продвижении по работе;

b) применять одинаковые критерии при оценке качества труда, наложении взысканий и увольнении;

c) обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

d) принимать меры по предотвращению дискриминации по признаку пола и/или сексуального домогательства на рабочем месте в отношении женщин и мужчин, а также преследования в связи с подачей в компетентный орган жалобы

e) обеспечить женщинам и мужчинам равные условия для совмещения трудовой деятельности с семейными обязанностями;

f) ввести указания о запрете дискриминации по признаку пола и сексуальных домогательств в положение об организации и деятельности структуры.

g) предоставлять работникам и/или их представителям информацию о законодательных положениях в отношении равенства возможностей и равного обращения для женщин и

мужчин в рамках структуры

Статья 11. Дискриминационные действия работодателя

(1) Являются дискриминационными следующие действия работодателя:

- a) размещение объявлений о найме на работу, содержащих требования и критерии, предполагающие предпочтение одного из полов, за исключением случаев, указанных в пункте с) части (6) статьи 5;
- b) необоснованный отказ в найме на работу лиц определенного пола;
- c) установление для работников в зависимости от пола более благоприятного распорядка работы, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- d) необоснованный отказ по признаку пола в доступе лица к участию в программе профессионального совершенствования, изменение или расторжение трудового договора либо прием на работу по тем же мотивам;
- e) применение в зависимости от пола различных условий оплаты труда за выполнение труда равной ценности;
- f) дифференцированное распределение в зависимости от пола трудовых заданий работникам с установлением в последующем менее благоприятного статуса;
- g) учинение препятствий или создание невыносимых условий лицу, подавшему в компетентный орган жалобу на дискриминацию по признаку пола;
- h) необоснованное запрашивание сведений о гражданском состоянии претендентов.
- i) любые другие дискриминационные действия по признаку пола.

(2) Признается необоснованным отказ в найме на работу, в возможности профессионального роста, продвижения по работе лицу определенного пола, несмотря на его соответствие установленным требованиям, под предлогом:

- a) необходимости представления каких-либо иных документов помимо указанных в объявлении;
- b) несоответствия критериям, разработанным в последний момент;
- c) наличия семейных обязанностей;
- d) несоответствия другим условиям, не имеющим ничего общего с профессиональной подготовкой, необходимой для выполнения требуемой работы, за исключением случаев, указанных в пункте с) части (6) статьи 5;
- e) других условий, влекущих аналогичные последствия.

(3) Обязанность доказать отсутствие намерения прямой или косвенной дискриминации в отношении лица, считающего себя дискриминированным, лежит на работодателе.

(4) Лицо, считающее себя дискриминированным тем, что работодатель принял на работу, повысил в должности или предоставил льготы другому лицу по признаку пола либо совершил иные дискриминационные действия, вправе потребовать обоснования принятого решения в письменном виде.

(5) Работодатель обязан дать ответ на требование лица, считающего себя дискриминированным, в течение 30 дней с момента подачи заявления. В противном случае лицо вправе подать иск в соответствии с законодательством.

Статья 12. Равный доступ к предпринимательской деятельности

Государство обеспечивает женщинам и мужчинам равные возможности для осуществления предпринимательской деятельности.

Статья 12¹. Доступ к товарам и услугам и предоставление товаров и услуг

(1) Лица, предоставляющие товары и услуги для публичного и частного секторов, включая публичные учреждения и услуги, предоставляемые вне сферы частной и семейной жизни, обеспечивают доступ к товарам и услугам и их предоставление с

соблюдением принципа равного обращения для женщин и мужчин.

(2) Различия в обращении допускаются, если предоставление товаров и услуг предназначено для определенного пола и оправдано законным интересом.

(3) В сфере страховочной (перестраховочной) деятельности и связанных с ней финансовых услуг запрещается дискриминация застрахованного лица по признаку пола путем дифференцированного установления премий, тарифов и выгод.

(4) Сохранение в договорах любого пункта, определяющего для застрахованного лица различия в премиях и выплатах в случае расходов, связанных с беременностью и материнством, запрещается. Данное положение не затрагивает более благоприятных условий, установленных для женщин в том, что касается беременности и материнства.

(5) Положения настоящей статьи не относятся к сфере занятости населения и труда, индивидуальной предпринимательской деятельности, профессиям, связанным со сферой юстиции, образования, содержанию средств массовой информации и рекламе в той мере, в какой таковые регулируются иными законодательными актами

Обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин в сфере образования и здравоохранения

Статья 13. Равный доступ к образованию

(1) Публичные или частные учебно-воспитательные учреждения, а также все другие авторизованные в соответствии с законом поставщики услуг по профессиональной подготовке и повышению квалификации обеспечивают реализацию принципа гендерного равенства:

- a) посредством доступа к воспитанию и/или образованию;
- b) в процессе воспитания и/или образования, включая оценку приобретенных знаний;
- c) в педагогической и научно-педагогической деятельности;
- d) посредством разработки дидактических материалов и учебных программ в соответствии с принципом гендерного равенства;
- e) посредством включения гендерного воспитания в систему воспитания в качестве неотъемлемой ее части;
- f) посредством воспитания девочек и мальчиков в духе партнерства и взаимного уважения.

(2) Учреждения, предусмотренные частью (1) не могут устанавливать критерии приема/допуска в них, основанные на прямых или косвенных ограничениях по признаку пола, за исключением случаев, установленных настоящим законом.

(3) В отступление от положений части (2) государство через учебно-воспитательные учреждения предпринимает временные специальные меры для реализации сбалансированного представительства женщин и мужчин в специфических профессиях, в которых наблюдается превышение представительства одного из полов.

(3¹) **Министерство образования, культуры и исследований** и академическая среда поддерживают участие женщин и мужчин в занятии преподавательских и научных должностей в системе образования и науки.

(4) Действие настоящей статьи распространяется также на учебно-воспитательные учреждения силовых структур и на центры начальной и непрерывной профессиональной подготовки правоохранительных органов и органов, содействующих отправлению правосудия..

Статья 14. Равный доступ к здравоохранению

Запрещается любая форма дискриминации по признаку пола в том, что касается доступа женщин и мужчин к медицинским услугам всех уровней и к программам предупреждения заболеваний и укрепления здоровья.

Глава V

Институциональный механизм обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин

Статья 15. Органы, наделенные полномочиям в области гендерного равенства
Полномочиями в области гендерного равенства наделяются:

- a) Парламент;
- b) Правительство;
- c) Правительственная комиссия по гендерному равенству;
- d) **Министерство здравоохранения, труда и социальной защиты** (специализированный орган);

заменен согласно ЗП79 от 24.05.18,МО 195-209/338 от 15.06.2018

- d¹) Государственная инспекция труда
- e) министерства и другие центральные административные органы (координационные группы по гендеру);
- f) органы местного публичного управления (гендерные единицы).
- g) Национальное бюро статистики;
- h) Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства

Статья 16. Компетенция Парламента

В компетенцию Парламента входит:

- a) формирование законодательной базы, обеспечивающей гендерное равенство во всех сферах;
- b) мониторинг внедрения принципа гендерного равенства по всем направлениям и на всех уровнях государственной политики;
- c) заслушивание в соответствии с законодательством докладов Правительства и народного адвоката о положении дел в данной области.

Статья 17. Компетенция Правительства

В целях обеспечения комплексного подхода к вопросу о гендерном равенстве Правительство:

- a) обеспечивает внедрение принципа гендерного равенства в политику, стратегии, программы, нормативные акты и распределение финансовых средств;
- b) утверждает национальные планы и программы по гендерному равенству и осуществляет мониторинг их реализации;
- c) периодически в соответствии с законодательством представляет Парламенту доклады о положении дел и деятельности в данной области.

Статья 18. Правительственная комиссия по гендерному равенству

Правительственная комиссия по гендерному равенству является консультативным органом, созданным при Правительстве и действующим в соответствии с утвержденным Правительством положением о ней, и осуществляет следующие полномочия:

- a) продвижение гендерного равенства и комплексного подхода к вопросу о гендерном равенстве;
- b) координация деятельности органов центрального и местного публичного управления

по вопросам гендерного равенства;

с) развитие сотрудничества государственных структур с гражданским обществом и международными организациями, а также стимулирование их партнерства с частным сектором и деловой средой в продвижении гендерного равенства;

d) анализ национальных и местных планов и программ, оценка использования финансовых средств в области гендерного равенства

Статья 19. Компетенция отраслевых органов центрального публичного управления

(1) Органом центрального публичного управления, наделенным полномочиями по разработке и проведению политики гендерного равенства, является **Министерство здравоохранения, труда и социальной защиты**

(2) В рамках **Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты** указанные в части (1) функции возлагаются на специализированное подразделение центрального аппарата, в компетенцию которого входит:

a) разработка и совершенствование нормативно-законодательной базы в области обеспечения гендерного равенства;

b) выявление необходимости проведения аналитических исследований в области обеспечения гендерного равенства в партнерстве с другими отраслевыми органами центрального публичного управления;

с) разработка программных документов в области гендерного равенства и их представление на утверждение Правительству;

d) разработка, обоснование и развитие в сотрудничестве с гражданским обществом и международными организациями проектов в области гендерного равенства;

e) методологическая координация деятельности координационной группы по гендеру и гендерных единиц в составе центральных отраслевых органов публичного управления и органов местного публичного управления;

f) разработка и координация реализации программ по обеспечению гендерного равенства, организация в партнерстве с гражданским обществом кампаний в средствах массовой информации, планирование исследований и анализа в данной области, а также другой деятельности по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин;

g) мониторинг и оценка политик и программ в данной области;

h) координация процесса разработки периодических национальных отчетов и отчетов Правительства относительно степени выполнения положений международных договоров в данной области;

i) координация и мониторинг выполнения в данной области рекомендаций, адресованных Правительству специализированными комитетами и советами ООН и Совета Европы;

j) организация текущей деятельности и делопроизводства Правительственной комиссии по гендерному равенству;

k) установление партнерства с частным сектором и деловой средой, а также с некоммерческими организациями в целях продвижения и реализации принципа гендерного равенства;

l) осуществление в соответствии с законодательством иных полномочий в данной области.

(3) К компетенции других органов центрального публичного управления относится:

a) обеспечение комплексного подхода к гендерному равенству и исполнению международных договоров в данной области согласно компетенции;

- b) обеспечение соблюдения принципа гендерного равенства в кадровой политике и создание условий по предупреждению любых форм дискриминации по признаку пола и сексуальных домогательств на рабочем месте;
- с) представление в установленном порядке **Министерство здравоохранения, труда и социальной защиты** отчетов о положении в сфере реализации национальной политики в области обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин;
- d) осуществление в соответствии с законодательством иных полномочий в данной области.

3¹) В целях обеспечения комплексного подхода к гендерному равенству в политиках и программах во всех областях и на всех уровнях принятия и выполнения решений в составе центральных отраслевых органов публичного управления функционирует координационная группа по гендеру. Членами координационной группы по гендеру являются гендерные единицы в составе подразделений с компетенциями разработки, продвижения и мониторинга политик в области деятельности центрального отраслевого органа публичного управления.

(3²) Координационная группа по гендеру выполняет следующие функции:

- a) осуществляет мониторинг соблюдения законодательства в области обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин в рамках отраслевых органов центрального публичного управления;
- b) утверждает отчеты гендерных единиц об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин в соответствующей сфере деятельности и представляет их в установленном порядке специализированному органу;
- с) рассматривает случаи дискриминации по признаку пола и сексуальных домогательств на отраслевом уровне и в децентрализованных и деконцентрированных структурах;
- d) вносит руководителю органа предложения по устранению дискриминационных условий;
- e) сотрудничает с Советом по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, предоставляя запрашиваемые им данные, информацию и документы;
- f) передает компетентным правоохранительным органам материалы по рассмотрению жалоб на сексуальные домогательства на рабочем месте;
- g) содействует углублению знаний государственных служащих отрасли по вопросам обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин

(4) Гендерная единица выполняет следующие функции:

- a) представляет предложения об учете принципа гендерного равенства в отраслевых политиках и планах деятельности;
- b) выявляет и изучает проблемы, связанные с дискриминацией по признаку пола в соответствующей сфере деятельности, и содействует их разрешению;
- с) участвует в рассмотрении петиций по случаям дискриминации по признаку пола и сексуальных домогательств на рабочем месте;
- d) разрабатывает отчеты о реализации национальной политики по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин и представляет их на утверждение координационной группе по гендеру;
- e) изучает международный опыт;
- f) выполняет в соответствии с законодательством другие обязанности

(5) Ответственность за обеспечение реализации органом публичной власти

установленных функций и координацию деятельности координационной группы по гендеру несет руководитель органа

Статья 20. Компетенция органов местного публичного управления

(1) В компетенцию органов местного публичного управления входит:

- a) обеспечение внедрения принципа гендерного равенства в политику, программы, нормативные акты, распределение финансовых средств на местном уровне;
- b) осуществление мониторинга внедрения программ, организация информационных кампаний, исследований и другой деятельности по гендерному равенству на местном уровне;
- c) сотрудничество с неправительственными организациями и фондами, профсоюзами и патронатом, международными организациями, способствующими внедрению гендерного равенства;
- c¹) представление в установленном порядке **Министерство здравоохранения, труда и социальной защиты** отчетов о положении на подведомственной территории с реализацией национальной политики по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин;
- d) осуществление в соответствии с законодательством других обязанностей в данной области.

заменен согласно ЗП79 от 24.05.18, МО 195-209/338 от 15.06.2018

(2) В составе органов местного публичного управления имеются гендерные единицы.

(3) На гендерную единицу возлагаются следующие обязанности:

- a) представление предложений о внедрении принципа гендерного равенства в политику, программы и нормативные акты органов местного публичного управления, бюджеты административно-территориальных единиц;
- b) сотрудничество с неправительственными и другими организациями по вопросам гендерного равенства;
- c) участие в рассмотрении петиций юридических физических лиц по поводу случаев дискриминации по признаку пола;
- d) осуществление мониторинга деятельности органов местного публичного управления по гендерному равенству;
- e) периодическое представление отчетов о выполненной работе органам местного публичного управления;
- e¹) разработка отчетов о реализации национальной политики по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин для представления специализированному органу;
- f) осуществление в соответствии с законодательством других обязанностей в данной области.

(4) В органах местного публичного управления первого уровня функции гендерной единицы выполняются секретарем местного совета.

(5) Ответственность за выполнение органами местного публичного управления установленных законом функций и за обеспечение деятельности подотчетных гендерных единиц несут соответственно председатель района и примар.

Статья 21 Народный адвокат

Народный адвокат обеспечивает в соответствии с законодательством гарантии и соблюдение гендерного равенства как составной части конституционных прав и свобод человека.

Статья 21¹. Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства

Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства обеспечивает защиту от дискриминации и равенство всех лиц в соответствии с законодательством.

Статья 21². Подача жалоб

Работники органов публичной власти в случае дискриминации по признаку пола и/или сексуальных домогательств вправе подать жалобу в письменном виде гендерной единице в составе органа публичной власти, в Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, народному адвокату либо непосредственно в судебные инстанции в порядке, предусмотренном законодательством

Статья 22. Гендерная статистика

(1) Национальное бюро статистики осуществляет сбор, обработку и обобщение статистических данных с разбивкой по полу.

(2) Органы центрального и местного публичного управления, партии и другие общественно-политические организации, юридические лица и физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность, представляют в Национальное бюро статистики необходимую информацию с разбивкой по полу.

Статья 23. Финансирование

(1) Органы публичной власти, на которые возложена реализация настоящего закона, финансируются за счет средств государственного бюджета и бюджетов административно-территориальных единиц в пределах ежегодно планируемых финансовых средств.

(2) Деятельность в области гендерного равенства может финансироваться и из других не запрещенных законом источников.

Глава VI Ответственность

Статья 24. Ответственность за дискриминацию по признаку пола

(1) Лица, подвергшиеся дискриминации по признаку пола, указанной в настоящем законе, имеют право на возмещение ущерба в установленном законодательством порядке.

(2) За нарушение требований законодательства, касающихся гендерного равенства, субъекты правоотношений, совершившие дискриминационные действия по признаку пола, несут ответственность в соответствии с законодательством

Глава VII Заключительные положения

Статья 24¹

Настоящий закон частично перелагает Директиву 2004/113/ЕС Совета от 13 декабря 2004 года об имплементации принципа равенства между мужчинами и женщинами в отношении доступа к товарам и услугам и их предоставления, опубликованную в Официальном журнале Европейского Союза L 373 от 21 декабря 2004 года, и Директиву 2006/54/ЕС Европейского Парламента и Совета от 5 июля 2006 года об имплементации принципа равных возможностей и равного обращения для мужчин и женщин в вопросах занятости и доступа к работе (в новой редакции), опубликованную в Официальном журнале Европейского Союза L 204 от 26 июля 2007 года.

Статья 25

Правительству в шестимесячный срок:

- а) представить Парламенту предложения по приведению действующего законодательства в соответствие с настоящим законом;
- б) разработать и утвердить нормативные акты, необходимые для реализации настоящего закона.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПАРЛАМЕНТА Мариан ЛУПУ**

**Кишинэу, 9 февраля 2006 г.
№ 5-XVI.**