



Republica Moldova

PARLAMENTUL

LEGE Nr. LP5/2006
din 09.02.2006

cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați

Publicat : 24.03.2006 în MONITORUL OFICIAL Nr. 47-50 art. 200 Data intrării în vigoare

MODIFICAT

[LP74 din 31.03.23, MO134-137/20.04.23 art.213; în vigoare 20.05.23](#)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1. Scopul legii

Scopul prezentei legi constă în asigurarea exercitării drepturilor lor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex.

Articolul 2. Noțiuni principale

În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică:

abordare complexă a egalității între femei și bărbați – integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și în programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor;

acțiuni afirmative – acțiuni speciale temporare de accelerare a obținerii unei egalități reale între femei și bărbați, cu intenția de eliminare și prevenire a discriminării ori a dezavantajelor ce rezultă din atitudinile, comportamentele și structurile existente;

discriminare după criteriul de sex – orice deosebire, excepție, limitare ori preferință avînd drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;

discriminare directă după criteriul de sex – orice acțiune care, în situații similare,

discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității;

discriminare indirectă după criteriul de sex - orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția acțiunilor afirmative;

egalitate de șanse - lipsă de bariere în participarea pe bază de egalitate a femeilor și bărbaților la activități din sfera politică, economică, socială, culturală, din alte sfere ale vieții;

egalitate între femei și bărbați - egalitate în drepturi, șanse egale în exercitarea drepturilor, participare egală în toate sferile vieții, tratare egală a femeilor și bărbaților;

gender - aspectul social al relațiilor dintre femei și bărbați, care se manifestă în toate sferile vieții;

grup coordonator în domeniul gender - organ consultativ și coordonator, constituit din unități gender din cadrul subdiviziunilor cu competențe de elaborare, promovare și monitorizare a politicilor în domeniul de activitate a autorității administrației publice centrale de specialitate;

hărțuire sexuală - manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;

[Art.2 noțiune în redacție LP74 din 31.03.23, MO134-137/20.04.23 art.213; în vigoare 20.05.23]

limbaj sexist - expresii și adresări ce prezintă femeia și bărbatul în manieră umilitoare, degradantă și violentă, ofensând demnitatea acestora;

principiul egalității între femei și bărbați - principiu ce prevede egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții;

sex - totalitate a caracteristicilor anatomofiziologice care diferențiază ființele umane în femei și bărbați;

unitate gender - specialist abilitat cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în instituția în care activează.

Articolul 3. Subiectele raporturilor juridice în domeniul egalității între femei și bărbați

Subiecte ale raporturilor juridice de asigurare a egalității între femei și bărbați sînt: statul, persoanele juridice și persoanele fizice (indiferent de vîrstă).

Articolul 4. Cadrul juridic

(1) Raporturile juridice în domeniul egalității între femei și bărbați sînt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezenta lege, de alte acte normative, precum și de tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.

(2) În caz de neconcordanță între reglementările prezentei legi și cele ale tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte, prioritate au tratatele internaționale.

Articolul 5. Interzicerea discriminării după criteriul de sex

(1) În Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor.

(2) Promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni care nu asigură egalitatea de șanse între femei și bărbați se consideră discriminare și trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, conform legislației.

(3) Discriminarea după criteriul de sex poate fi directă, indirectă, prin asociere sau prin victimizare.

(4) Acțiunile care limitează sau exclud sub orice aspect tratarea egală a femeilor și bărbaților se consideră discriminatorii și sînt interzise.

(5) Actul juridic care conține prevederi discriminatorii după criteriul de sex se declară nul de către instanța de judecată.

(6) Nu se consideră discriminatorii:

a) măsurile de asigurare a unor condiții speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei și alăptării;

b) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de sex din motive care se referă la natura activității profesionale speciale, în cazul în care o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinată, cu condiția că obiectivul este legitim, iar cerința este proporțională;

c) anunțurile speciale de angajare a persoanelor de un anumit sex la locurile de muncă care se referă la natura activității profesionale speciale, în cazul în care o asemenea caracteristică legată de sex reprezintă o cerință profesională reală și determinată, cu condiția că obiectivul este legitim, iar cerința este proporțională;

d) acțiunile afirmative.

Capitolul II

ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI

ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL PUBLIC

Articolul 6. Accesul egal la ocuparea funcțiilor publice

(1) În cazul înaintării condițiilor pentru ocuparea de funcții publice centrale și locale, este necesar să se asigure șanse egale de participare la concurs pentru femei și bărbați.

(2) Stabilirea unor restricții directe sau indirecte după criteriul de sex în caz de anunțare, organizare și admitere la concurs pentru ocuparea unei funcții publice este interzisă, cu excepțiile prevăzute de prezenta lege.

(3) Conducătorii autorităților administrației publice centrale și locale, alte persoane cu funcție de răspundere sînt obligați să asigure accesul egal la ocuparea unei funcții publice, la procesul de dezvoltare profesională continuă și la promovarea în funcție în conformitate cu exigențele profesionale, fără diferențiere după criteriul de sex a pretendenților.

(4) Nu se permite anunțarea și organizarea de concursuri numai pentru persoane de un anumit sex.

Articolul 7. Egalitatea de șanse în domeniul electoral, în activitatea partidelor și a altor organizații social-politice

(1) Comisia Electorală Centrală, consiliile și birourile electorale de circumscripție asigură respectarea principiului egalității între femei și bărbați în domeniul electoral.

(2) Partidele politice sînt obligate să contribuie la asigurarea egalității de drepturi și de șanse între membrii săi femei și bărbați, respectînd o cotă minimă de reprezentare de 40% pentru ambele sexe la:

a) asigurarea reprezentării în organele de conducere;

b) reprezentarea femeilor și bărbaților în listele de candidați fără discriminare după criteriul de sex.

Articolul 8. Egalitatea de șanse în mass-media

(1) Mass-media va contribui la promovarea principiului egalității între femei și bărbați în societate prin elaborarea de programe și de materiale cu impact asupra modificării modelelor sociale și culturale de comportament al bărbaților și femeilor pentru eliminarea prejudecăților, obișnuințelor și a altor practici bazate pe ideea de inferioritate sau de superioritate a unuia dintre sexe sau pe rolurile stereotipe privind bărbații și femeile.

(2) Este inadmisibilă și se sancționează conform legislației publicarea oricăror materiale și informații de caracter sexist și utilizarea limbajului sexist.

Capitolul III

ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI

ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL SOCIAL-ECONOMIC

Articolul 9. Accesul egal la angajare

(1) Statul garantează drepturi și șanse egale, tratarea egală a femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii.

(2) Se interzice publicarea de către mass-media, persoanele fizice și/sau juridice, agențiile publice și private pentru ocuparea forței de muncă a anunțurilor discriminatorii după criteriul de sex în domeniul angajării.

Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor

(1) Angajatorul cooperează cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare după criteriul de sex în procesul de muncă.

(2) Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați, precum și prevederile ce țin de prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă se includ în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în convențiile colective drept obligații ale angajatorului și ale angajatului.

[Art.10 al.(2) în redacție LP74 din 31.03.23, MO134-137/20.04.23 art.213; în vigoare 20.05.23]

(2¹) Angajatorul asigură informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea acțiunilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă în vederea prevenirii acestora, cu privire la drepturile de care dispun angajații pentru soluționarea situațiilor de discriminare, cu privire la soluțiile propuse de către angajatori în cazurile de discriminare, precum și cu privire la răspunderea prevăzută de lege, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor respective din regulamentele interne ale unității.

(3) Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat:

a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex;

b) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală;

d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex și/sau a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor;

e) să asigure condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

f) să introducă în regulamentul de organizare și funcționare a unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex și de hărțuire sexuală;

g) să furnizeze angajaților și/sau reprezentanților acestora informații despre

prevederile legale cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul unității.

Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului

(1) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

a) plasarea anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități pentru unul dintre sexe, cu excepția cazurilor specificate la art.5 alin.(6) lit.c);

b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanelor de un anumit sex;

c) stabilirea pentru angajați, în funcție de sex, a unui program de lucru mai favorabil, cu excepția cazurilor stipulate de legislație;

d) refuzul neîntemeiat de a admite, în cadrul programului de perfecționare profesională, o persoană pe motiv de sex, modificarea ori rezilierea contractului de muncă sau angajarea pe același motiv;

e) aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerare pentru munci de valoare egală;

f) distribuirea diferențiată, după criteriul de sex, a sarcinilor de muncă având ca urmare atribuirea unui statut mai puțin favorabil;

g) crearea de impedimente ori condiții adverse persoanei care a depus în organul competent plîngere împotriva discriminării după criteriul de sex;

h) solicitarea neîntemeiată a informației despre starea civilă a candidaților;

i) orice alte acțiuni de discriminare după criteriul de sex.

(2) Se consideră refuz neîntemeiat de angajare, de perfecționare, de promovare în serviciu a persoanelor de un anumit sex, în pofida corespunderii lor cerințelor, sub pretextul:

a) necesității prezentării unor documente suplimentare care nu sînt specificate în avizul ofertei;

b) necorespunderii unor criterii elaborate la moment;

c) existenței unor obligații familiale;

d) necorespunderii unor alte condiții ce nu au nimic comun cu profesionalismul necesar îndeplinirii muncii solicitate, cu excepția cazurilor specificate la art.5 alin.(6) lit.c);

e) unor alte condiții avînd consecințe similare.

(3) Obligația de a demonstra lipsa intenției de discriminare directă sau indirectă față de persoana care se consideră discriminată revine angajatorului.

(4) Persoana care se consideră discriminată prin faptul că angajatorul a angajat, a promovat sau a acordat unei alte persoane facilități după criteriul de sex ori a comis alte acțiuni discriminatorii este în drept să solicite prezentarea în scris a motivației deciziei.

(5) Angajatorul este obligat să dea răspuns persoanei care se consideră discriminată în decursul a 30 de zile de la data depunerii cererii. În caz contrar, persoana este în drept să inițieze o acțiune conform legislației.

Articolul 12. Accesul egal la activitatea de întreprinzător

Statul asigură femeilor și bărbaților șanse egale pentru desfășurarea activității de întreprinzător.

Articolul 12¹. Accesul egal la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii

(1) Persoanele care furnizează bunuri și servicii pentru sectorul public și cel privat, inclusiv instituțiile publice și serviciile oferite în afara sferei vieții private și familiale, asigură accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora respectând principiul egalității de tratament între femei și bărbați.

(2) Diferențele de tratament se admit în cazul în care furnizarea bunurilor și serviciilor destinate unui anumit sex este justificată de un interes legitim.

(3) Se interzice discriminarea persoanei asigurate pe criteriu de sex prin stabilirea diferențiată a primelor, tarifelor și beneficiilor în cadrul activității de asigurare (reasigurare) și al serviciilor financiare conexe.

(4) Menținerea în contracte a oricăror clauze care să determine pentru persoana asigurată diferențe în materie de prime și beneficii ca urmare a costurilor legate de sarcină și maternitate este interzisă. Prevederea dată nu afectează condițiile mai favorabile stabilite pentru femei în ceea ce privește sarcina și maternitatea.

(5) Prevederile prezentului articol nu se referă la domeniul ocupării forței de muncă și muncii, la activitatea individuală de întreprinzător, la profesiile conexe justiției, educației, la conținutul mijloacelor de informare și publicitate, în măsura în care acestea sînt reglementate de alte acte legislative.

Capitolul IV

ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI

ȘI BĂRBAȚI LA EDUCAȚIE ȘI SĂNĂTATE

Articolul 13. Accesul egal la educație

(1) Instituțiile de învățămînt și de educație publice sau private, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare inițială și continuă autorizați conform legii, asigură realizarea principiului egalității între femei și bărbați:

a) prin acces la educație și/sau instruire;

b) în procesul de educație și/sau instruire, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate;

c) în activitatea didactică și științifico-didactică;

d) prin elaborare de materiale didactice și programe de studii, în conformitate cu principiul egalității între femei și bărbați;

e) prin includere a educației gender drept parte componentă a sistemului educațional;

f) prin educare a fetelor și băieților în spiritul de parteneriat și de respect reciproc.

(2) Instituțiile prevăzute la alin.(1) nu pot stabili principii de admitere bazate pe restricții directe ori indirecte după criteriul de sex, cu excepția cazurilor stipulate în prezenta lege.

(3) Prin derogare de la alin.(2), statul, prin intermediul instituțiilor de învățământ și educație, va întreprinde acțiuni afirmative de promovare a participării echilibrate a femeilor și bărbaților la exercitarea profesiilor specifice unde se atestă suprareprezentarea persoanelor de un anumit sex.

(3¹) Ministerul Educației și Cercetării și mediul academic promovează participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la ocuparea funcțiilor didactice și științifice în sistemul de învățământ și știință.

(4) Sub incidența prezentului articol cad și instituțiile de învățământ și educație ale organelor de forță, precum și centrele de formare inițială și continuă ale organelor de ocrotire a normelor de drept și ale celor ce contribuie la înfăptuirea justiției.

Articolul 14. Accesul egal la sănătate

Este interzisă orice formă de discriminare după criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și al bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

Capitolul V

CADRUL INSTITUȚIONAL DE ASIGURARE A EGALITĂȚII

DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Articolul 15. Autoritățile abilitate cu atribuții în domeniul egalității între femei și bărbați

Se abilitază cu atribuții în domeniul egalității între femei și bărbați:

a) Parlamentul;

b) Guvernul;

- c) Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați;
- d) Ministerul Muncii și Protecției Sociale (organ specializat);
- d¹) Inspectoratul de Stat al Muncii;
- e) ministerele și alte autorități administrative centrale (grupurile coordonatoare în domeniul gender);
- f) autoritățile administrației publice locale (unitățile gender);
- g) Biroul Național de Statistică;
- h) Consiliul pentru egalitate.

Articolul 16. Competența Parlamentului

De competența Parlamentului țin:

- a) adoptarea cadrului legislativ care asigură egalitatea între femei și bărbați în toate domeniile;
- b) monitorizarea implementării principiului egalității între femei și bărbați în toate direcțiile și la toate nivelurile politicii de stat;
- c) examinarea rapoartelor Guvernului și ale Avocatului Poporului asupra situației în domeniu, conform legislației.

Articolul 17. Competența Guvernului

În scopul abordării complexe a egalității între femei și bărbați, Guvernul:

- a) asigură integrarea în politici, strategii, programe, acte normative și investiții financiare a principiului egalității între femei și bărbați;
- b) aprobă planurile și programele naționale privind egalitatea între femei și bărbați, monitorizează realizarea lor;
- c) prezintă periodic Parlamentului rapoarte asupra situației și activității în domeniu, conform legislației.

Articolul 18. Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați

Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați este un organ consultativ, creat pe lângă Guvern, care activează în temeiul unui regulament aprobat de acesta, având următoarele atribuții:

- a) promovarea egalității între femei și bărbați, abordarea ei complexă;
- b) coordonarea activității autorităților administrației publice centrale și locale în problemele egalității între femei și bărbați;

c) dezvoltarea colaborării structurilor de stat cu societatea civilă și cu organizațiile internaționale, precum și impulsionearea parteneriatului acestora cu sectorul privat și cu mediul de afaceri în promovarea egalității între femei și bărbați;

d) analiza planurilor și a programelor naționale și locale, a valorificării investițiilor financiare în domeniul egalității între femei și bărbați.

Articolul 19. Competența autorităților publice centrale de specialitate

(1) Autoritatea publică centrală abilitată cu elaborarea și promovarea politicilor în domeniul egalității între femei și bărbați este Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

(2) În cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, atribuțiile expuse la alin.(1) sînt puse în sarcina unei subdiviziuni specializate a aparatului central, avînd competențe de:

a) elaborare și perfecționare a cadrului legislativ și normativ în domeniul egalității între femei și bărbați;

b) identificare a necesității efectuării studiilor analitice în domeniul egalității între femei și bărbați în parteneriat cu alte autorități ale administrației publice centrale de specialitate;

c) elaborare a documentelor de politici în domeniul egalității între femei și bărbați și prezentarea acestora Guvernului spre aprobare;

d) elaborare, fundamentare și dezvoltare a proiectelor în domeniul egalității între femei și bărbați în cooperare cu societatea civilă și cu organizațiile internaționale;

e) coordonare metodologică a activității grupului coordonator în domeniul gender și a unităților gender din cadrul administrației publice centrale de specialitate și al administrației publice locale;

f) elaborare și coordonare a implementării programelor în domeniul egalității între femei și bărbați, organizare în parteneriat cu societatea civilă a campaniilor de mediatizare, planificare a studiilor și cercetărilor în domeniu și a altor activități de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați;

g) monitorizare și evaluare a politicilor și programelor din domeniu;

h) coordonare a procesului de elaborare a rapoartelor naționale și a rapoartelor guvernamentale periodice asupra gradului de implementare a prevederilor tratatelor internaționale din domeniu;

i) coordonare și monitorizare a implementării recomandărilor din domeniul de referință adresate Guvernului de către comitetele și consiliile specializate ale ONU și ale Consiliului Europei;

j) organizare a activității curente și de secretariat a Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați;

k) stabilire a parteneriatului cu sectorul privat și cu mediul de afaceri, precum și cu organizațiile necomerciale în vederea promovării și implementării principiului egalității între femei și bărbați;

l) exercitare a altor atribuții în domeniu conform legislației.

(3) În competența celorlalte autorități ale administrației publice centrale intră:

a) asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați și a realizării tratatelor internaționale din domeniu în sfera de competență;

b) asigurarea respectării principiului egalității între femei și bărbați în politica de cadre și crearea condițiilor de prevenire a oricăror forme de discriminare după criteriul de sex și de hărțuire sexuală la locul de muncă;

c) prezentarea către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în modul stabilit, a rapoartelor despre situația privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați;

d) exercitarea altor atribuții în domeniu conform legislației.

(3¹) În cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate funcționează grupul coordonator în domeniul gender, avînd drept scop asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați în politicile și programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor. Membrii grupului coordonator în domeniul gender sînt unitățile gender din subdiviziunile cu competențe de elaborare, promovare și monitorizare a politicilor în domeniul de activitate a autorității administrației publice centrale de specialitate.

(3²) Grupul coordonator în domeniul gender are următoarele atribuții:

a) monitorizează respectarea legislației în domeniul de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate;

b) aprobă rapoartele unităților gender privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în sectorul de activitate și le prezintă în modul prevăzut organului specializat;

c) examinează cazurile de discriminare după criteriul de sex și de hărțuire sexuală la nivel de ramură, precum și în structurile descentralizate și desconcentrate;

d) înaintează conducătorului autorității propuneri de înlăturare a condițiilor de discriminare;

e) cooperează cu Consiliul pentru egalitate, oferind datele, informațiile și documentele solicitate de acesta;

f) remite organelor de drept abilitate materialele acumulate în cazurile de examinare a plîngerilor privind hărțuirea sexuală la locul de muncă;

g) contribuie la consolidarea cunoștințelor funcționarilor publici din ramură cu privire la subiectele ce țin de asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

(4) Unitatea gender are următoarele atribuții:

a) prezintă propuneri de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și planurile sectoriale de activitate;

b) identifică, studiază și contribuie la soluționarea problemelor de discriminare după criteriul de sex în domeniul de activitate;

c) participă la examinarea petițiilor asupra cazurilor de discriminare după criteriul de sex și de hărțuire sexuală la locul de muncă;

d) elaborează rapoarte privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați și le prezintă spre aprobare grupului coordonator în domeniul gender;

e) studiază experiența internațională;

f) exercită alte atribuții conform legislației.

(5) Responsabilitatea pentru asigurarea realizării de către autoritatea publică a atribuțiilor stabilite și coordonarea activității grupului coordonator în domeniul gender revine conducătorului autorității.

Articolul 20. Competența autorităților administrației publice locale

(1) De competența autorităților administrației publice locale țin:

a) asigurarea integrării principiului de egalitate între femei și bărbați în politici, programe, acte normative și investiții financiare la nivel local;

b) monitorizarea implementării programelor, organizarea campaniilor de informare, a cercetărilor și altor acțiuni privind egalitatea între femei și bărbați la nivel local;

c) colaborarea cu organizațiile neguvernamentale, fundațiile, syndicatele, patronatul și organisme internaționale care contribuie la implementarea egalității între femei și bărbați;

c¹) prezentarea către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în modul stabilit, a rapoartelor despre situația în teritoriul administrat privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați;

d) alte atribuții de domeniu, conform legislației.

(2) În cadrul autorităților administrației publice locale funcționează unități gender.

(3) Unitatea gender:

a) prezintă propuneri de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în

politicile, programele și actele normative ale administrației publice locale, în bugetele unităților administrativ-teritoriale;

b) colaborează cu organizații neguvernamentale și cu alte organizații în problema egalității între femei și bărbați;

c) participă la examinarea petițiilor persoanelor juridice și ale persoanelor fizice asupra cazurilor de discriminare după criteriul de sex;

d) monitorizează activitatea administrației publice locale în domeniu;

e) prezintă periodic autorităților administrației publice locale rapoarte despre lucrul efectuat;

e¹) elaborează rapoarte privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați pentru a fi prezentate organului specializat;

f) exercită alte atribuții de domeniu, conform legislației.

(4) În cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi, funcțiile unității gender sînt exercitate de către secretarul consiliului local.

(5) Responsabilitatea pentru realizarea de către administrația publică locală a atribuțiilor stabilite de lege și pentru asigurarea activității unităților gender din subordine revine, respectiv, președintelui raionului și primarului.

Articolul 21. Avocatul Poporului

Avocatul Poporului asigură garantarea și respectarea egalității între femei și bărbați ca parte integrantă a drepturilor și libertăților constituționale ale omului, conform legislației.

Articolul 21¹. Consiliul pentru egalitate

Consiliul pentru egalitate asigură protecția împotriva discriminării și egalitatea tuturor persoanelor în conformitate cu legislația.

Articolul 21². Depunerea plîngerilor

Angajații autorităților publice au dreptul să reclame în scris cazurile de discriminare după criteriul de sex și/sau de hărțuire sexuală la unitatea gender din cadrul autorităților publice, la Consiliul pentru egalitate, la Avocatul Poporului sau direct în instanțele de judecată, în modul prevăzut de lege.

Articolul 22. Statistica gender

(1) Biroul Național de Statistică va colecta, prelucra și generaliza informațiile statistice dezagregate pe sexe.

(2) Autoritățile administrației publice centrale și locale, partidele, alte organizații

social-politice, persoanele juridice și persoanele fizice care desfășoară activitate de întreprinzător vor prezenta Biroului Național de Statistică informațiile necesare dezagregate pe sexe.

Articolul 23. Finanțarea

(1) Autoritățile publice abilitate cu implementarea prezentei legi sînt finanțate de la bugetul de stat, de la bugetele unităților administrativ-teritoriale în limita mijloacelor financiare stabilite anual.

(2) Activitățile din domeniu se pot finanța și din alte surse neinterzise de lege.

Capitolul VI

RĂSPUNDEREA

Articolul 24. Răspunderea pentru discriminare după criteriul de sex

(1) Persoanele supuse formelor discriminării după criteriul de sex, menționate în prezenta lege, au dreptul la repararea prejudiciului în condițiile stabilite de legislație.

(2) Pentru încălcarea prevederilor legislației în materie de egalitate între femei și bărbați, subiectele raporturilor juridice care au comis acțiuni de discriminare după criteriul de sex poartă răspundere conform legislației.

Capitolul VII

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 24¹.

Prezenta lege transpune parțial Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 373 din 21 decembrie 2004, și Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204 din 26 iulie 2007.

Articolul 25.

Guvernul, în termen de 6 luni:

a) va prezenta Parlamentului propuneri de aducere a legislației în vigoare în concordanță cu prezenta lege;

b) va elabora și va aproba actele normative necesare implementării prezentei legi.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI Marian LUPU

Chişinău, 9 februarie 2006.Nr.5-XVI.