



# **GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA**

**HOTĂRÎRE nr. \_\_\_\_\_**

din \_\_\_\_\_

**Chișinău**

**Pentru aprobarea proiectului de lege privind  
prevenirea și combaterea discriminării**

---

Guvernul **HOTĂRĂȘTE:**

Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege privind prevenirea și combaterea discriminării.

**Prim-ministru**

**VLADIMIR FILAT**

## PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

### LEGE

### privind prevenirea și combaterea discriminării

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JO) nr. 180 din 19 iulie 2000 și Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JO) nr. 303 din 2 decembrie 2000.

### Capitolul I

#### Dispoziții generale

#### Articolul 1. Scopul legii

Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității de șanse sau tratament a tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sfera politică, economică, socială, culturală, și în alte sfere ale vieții fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingere religioasă, sex, vîrstă, stare a sănătății, dizabilitate, orientare sexuală, opinie, apartenență politică, avere, origine socială, precum și pe bază de orice alt criteriu similar.

#### Articolul 2. Noțiuni generale

În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarea semnificație:

a) *discriminare* – orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile stipulate în prezenta lege;

b) *discriminare directă* – tratarea mai puțin favorabilă a unei persoane decît este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, în baza criteriilor stipulate de prezenta lege;

c) *discriminare indirectă* – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră, care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de altă persoană, în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și

dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sînt proporționale, adecvate și necesare;

*d) hărțuire* – orice comportament nedorit ce conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, cu scopul sau efectul de încălcare a demnității unei persoane, în baza criteriilor stipulate de prezenta lege;

*e) instigare la discriminare* – orice comportament prin care o persoană, abuzînd de poziția de subordonare a unei alte persoane, aplică presiune sau are un comportament anume cu scopul discriminării unei persoane terțe, în baza criteriilor stipulate de prezenta lege;

*f) victimizare* – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plîngerii, înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plîngerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană;

*g) măsuri afirmative* – acțiuni speciale temporare de accelerare a obținerii unei egalități reale, cu intenția de eliminare și prevenire a discriminării ori a dezavantajelor ce rezultă din atitudinile, comportamentele și structurile existente.

### **Articolul 3. Subiecții în domeniul discriminării**

Subiecții în domeniul discriminării sînt persoanele fizice și persoanele juridice din domeniul public și privat.

### **Articolul 4. Forme grave ale discriminării**

Formele grave ale discriminării sînt:

- a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice;
- b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă;
- c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice;
- d) discriminarea persoanelor în baza a două sau mai multe criterii;
- e) discriminarea săvîrșită de două și mai multe persoane;
- f) discriminarea săvîrșită de două și mai multe ori.

### **Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării**

Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități:

- a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri afirmative, în vederea protecției persoanelor care se află în condiții dezavantajoase față de alte persoane;
- b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu.

## **Articolul 6. Interzicerea discriminării**

Discriminarea directă sau indirectă, hărțuirea, victimizarea și instigarea la discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației.

## **Articolul 7. Situațiile care nu se consideră a fi discriminatorii**

(1) Nu constituie discriminare, în sensul prezentei legi, măsurile afirmative luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizînd asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea eficientă a egalității de șanse și de tratament a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități.

(2) Măsurile afirmative se vor aplica pînă la instituirea egalității și includerii sociale a persoanelor sau grupurilor de persoane care se află într-o poziție dezavantajoasă față de alte persoane.

(3) Nu constituie discriminare situația în care restrîngerea unui drept este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare într-o societate democratică.

## **Capitolul II Dispoziții speciale**

### **Articolul 8. Interzicerea discriminării în cîmpul muncii**

(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, în baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajarea în cîmpul muncii, activitatea nemijlocită și formarea profesională.

(2) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care favorizează anumite persoane;
- b) refuzul neîntemeiat de angajare;
- c) refuzul neîntemeiat de a admite anumite persoane la cursuri de calificare profesională;
- d) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de lucru;
- e) distribuirea diferențiată a sarcinilor de lucru, ce rezultă în acordarea unui statut mai puțin favorabil;
- f) victimizarea;
- g) hărțuirea bazată pe orice criteriu.

(3) Refuzul de angajare, de admitere la cursuri de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat, dacă:

- a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare celor legal stabilite sau se introduc criterii adiționale;
- b) se pretinde necorespunderea persoanei unor condiții care nu au nimic în

comun cu calificarea profesională care se solicită pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte condiții ilegale care au consecințe similare.

(4) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare, în cazul în care prin natura specifică a activităților în cauză sau a condițiilor în care aceste activități sînt realizate, se necesită anumite cerințe profesionale, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerința proporțională.

#### **Articolul 9. Cooperarea în domeniul asigurării respectării principiului nediscriminării în relațiile de muncă**

(1) Angajatorul cooperează cu salariații pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare în procesul de muncă.

(2) Procedurile necesare asigurării respectării egalității de șanse și de tratament la locul de muncă, urmează a fi amplasate în locuri accesibile pentru toți salariații.

(3) În vederea prevenirii și combaterii discriminării, angajatorul este obligat:

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

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 hărțuirii bazată pe orice criteriu la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor împotriva discriminării;

e) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminării.

#### **Articolul 10. Interzicerea discriminării în accesul la bunuri și servicii disponibile publicului**

Este interzisă orice formă de discriminare, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, privind accesul persoanelor la:

a) servicii oferite de autoritățile publice;

b) servicii de asistență medicală și alte servicii de sănătate;

c) servicii de protecție socială;

d) servicii bancare și financiare;

e) servicii de transport;

f) servicii culturale și de agrement;

g) alte servicii și bunuri disponibile publicului.

### **Articolul 11. Interzicerea discriminării în domeniul învățămîntului**

(1) Instituțiile de învățămînt asigură respectarea principiului nediscriminării:

a) prin oferirea accesului la instituțiile de învățămînt de orice formă și nivel;

b) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate;

c) în activitatea științifico-didactică;

d) prin elaborare de materiale didactice și programe de studii;

e) prin informarea și instruirea cadrelor didactice în vederea aplicării metodelor și mijloacelor de prevenire a actelor de discriminare și de sesizare a autorităților abilitate;

f) prin realizarea, în comun cu alte autorități abilitate și în colaborare cu organizațiile necomerciale din domeniu, a programelor educaționale pentru copii și pentru părinți, în vederea prevenirii și combaterii discriminării.

(2) Instituțiile de învățămînt nu pot stabili principii de admitere bazate pe anumite restricții, cu excepția cazurilor stipulate de legislația în vigoare.

(3) Refuzul instituțiilor de învățămînt de a admite la studii o anumită persoană, calificările căreia nu corespund nivelului necesar pentru admitere, nu constituie o limitare a dreptului la învățămînt.

## **Capitolul III**

### **Cadrul instituțional pentru prevenirea și combaterea discriminării**

#### **Articolul 12. Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării**

Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării sînt:

a) consiliul pentru prevenirea și combaterea discriminării;

b) autoritățile administrației publice centrale și locale;

c) asociațiile obștești.

#### **Articolul 13. Consiliul pentru prevenirea și combaterea discriminării**

(1) Consiliul pentru prevenirea și combaterea discriminării (în continuare – Consiliu) este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și asigurării egalității de șanse și tratament tuturor persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice.

(2) Consiliul este constituit din 5 membri numiți de către Parlament pe o perioadă de 5 ani, dintre care 2 membri sînt licențiați în drept. În componența Consiliului poate fi numit orice cetățean al Republicii Moldova care are studii superioare, dispune de o reputație ireproșabilă și are o activitate recunoscută în

domeniul apărării drepturilor omului de cel puțin 5 ani.

(3) Pentru desemnarea în Consiliu a candidaților de către Parlament, Comisia permanentă pentru drepturile omului organizează un concurs public. Informația despre organizarea și desfășurarea concursului, cerințele față de candidați, actele necesare a fi prezentate, se plasează pe pagina web a Parlamentului.

(4) Procedura de organizare și desfășurare a concursului se bazează pe următoarele principii:

a) competiție deschisă și transparentă, prin asigurarea accesului liber de participare a oricărei persoane care întrunește condițiile cerute;

b) tratament egal, prin aplicarea în mod nediscriminatoriu a unor criterii de selectare obiective și clar definite, astfel încât orice persoană să aibă șanse egale.

(5) Candidații sînt audiați de Comisia permanentă pentru drepturile omului, care întocmește un aviz argumentat referitor la fiecare candidat selectat, pe care îl prezintă în Plenul Parlamentului. Candidații sînt numiți în funcție cu votul majorității deputaților aleși.

(6) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, la cerere sau în caz de deces. Membrul Consiliului poate fi revocat, de organul care l-a desemnat, în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului sau la cererea consiliului adoptată cu votul majorității din numărul membrilor, în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Noul membru al Consiliului exercită funcțiile membrului revocat pînă la expirarea mandatului acestuia.

(7) Președintele Consiliului este ales cu majoritatea de voturi din numărul total al membrilor acestuia. Președintele Consiliului activează permanent. Ceilalți membri ai Consiliului sînt convocați de către președinte în ședințe.

(8) Membrii Consiliului care nu activează permanent primesc o indemnizație în mărime de 10 la sută din salariul mediu pe economie pentru o ședință.

(9) În activitatea sa Consiliul este asistat de un aparat administrativ.

(10) Regulamentul de activitate a Consiliului se aprobă de Parlament.

#### **Articolul 14. Atribuțiile Consiliului**

(1) Consiliul are următoarele atribuții:

a) examinează corespunderea legislației în vigoare standardelor nediscriminatorii;

b) inițiază propunerile de modificare a legislației în vigoare în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

c) adoptă avize consultative privitor la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;

e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele

discriminării la nivel național;

f) remite autorităților publice propunerile de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării și la ameliorarea comportamentului față de persoanele ce cad sub incidența prezentei legi;

g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare, reieșind din valorile democratice;

h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

i) examinează plîngerile persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării;

j) intervine pe lângă organele corespunzătoare cu un demers pentru intentarea unui proces disciplinar în privința persoanei cu funcție de răspundere care a comis în activitatea sa fapte discriminatorii;

k) examinează cauzele contravenționale în domeniul discriminării și aplică sancțiuni;

l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvîșirii faptelor discriminatorii care conțin elemente ale infracțiunii;

m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile;

n) exercită alte atribuții stabilite de regulamentul său de activitate.

(2) La începutul fiecărui an, pînă la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului.

#### **Articolul 15. Modalitatea de depunere a plîngerii către Consiliu**

(1) Constatarea existenței sau inexistenței actului de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu sau la cererea persoanelor interesate.

(2) Plîngerea persoanei ce se consideră a fi victimă a discriminării se prezintă Consiliului. Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului, momentul cînd a avut loc această încălcare, faptele și dovezile care susțin plîngerea, numele și adresa persoanei care depune această plîngere.

(3) Depunerea plîngerii în adresa Consiliului nu împiedică persoana ce se consideră victimă a discriminării de a se adresa în instanța de judecată.

#### **Articolul 16. Respingerea plîngerii**

Consiliul va respinge plîngerea dacă aceasta:

a) nu conține datele de identificare a persoanei care a depus-o;

b) nu conține informația necesară și persoana care o depune nu oferă informații suplimentare;

c) este o plîngere repetată care nu conține informații și dovezi noi.



### **Articolul 17. Examinarea plîngerii**

(1) Primind plîngerea spre examinare, Consiliul este în drept să solicite date și informații relevante de la persoanele care se presupun că au comis fapte discriminatorii. Toate datele, informațiile și documentele necesare legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plîngerea urmează a fi puse la dispoziția Consiliului.

(2) În urma examinării plîngerii, Consiliul înaintează subiectului împotriva căruia a fost depusă aceasta un aviz care va conține recomandări privind suprimarea faptelor discriminatorii și va înștiința despre aceasta persoana care a depus plîngerea. Consiliul urmează a fi informat, în termen de 10 zile, despre măsurile întreprinse.

(3) Dacă în timpul examinării plîngerii se atestă săvîrșirea unor fapte ce constituie contravenție, Consiliul examinează cauza contravențională și aplică sancțiuni în conformitate cu prevederile Codului contravențional.

(4) În cazul în care faptele examinate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază imediat materialele organelor de urmărire penală.

### **Articolul 18. Competența autorităților publice**

În scopul prevenirii faptelor discriminatorii autoritățile publice, reieșind din competența lor funcțională, exercită următoarele atribuții:

- a) examinează plîngerile persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării;
- b) coordonează activitatea în domeniu a structurilor descentralizate și desconcentrate;
- c) contribuie la educarea și sensibilizarea populației cu privire la interzicerea discriminării în domeniile de competență;
- d) exercită alte atribuții în conformitate cu legislația în domeniu.

### **Articolul 19. Activitatea asociațiilor obștești în domeniul prevenirii și combaterii discriminării**

(1) Pentru prevenirea și combaterea discriminării asociațiile obștești care activează în domeniu, pot coopera cu autoritățile publice competente.

(2) Asociațiile obștești au dreptul:

- a) să înainteze în instanțele judecătorești acțiuni pentru protecția victimelor discriminării;
- b) să sesizeze organele competente privind tragerea la răspundere a persoanelor vinovate de săvîrșirea faptelor discriminatorii;
- c) să acorde asistență consultativă victimelor discriminării;
- d) să monitorizeze îndeplinirea de către autoritățile administrației publice centrale și locale a prevederilor stipulate de legislația în vigoare;
- e) să pună la dispoziție și să publice informații în materia nediscriminării;
- f) să înainteze autorităților publice propuneri pentru perfecționarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării.

## **Capitolul IV**

### **Răspunderea pentru faptele de discriminare**

#### **Articolul 20. Răspunderea pentru faptele de discriminare**

Faptele de discriminare sînt pasibile răspunderii disciplinare, civile, contravenționale și penale, conform legislației în vigoare.

#### **Articolul 21. Individualizarea faptei de discriminare**

Individualizarea faptei de discriminare se efectuează ținînd cont de gradul de pericol social al faptei săvîrșite, de împrejurările în care a fost săvîrșită fapta, de modul și mijloacele de săvîrșire a acesteia, de scopul urmărit, de consecințe, de personalitatea făptuitorului, precum și de celelalte circumstanțe ale săvîrșirii faptei.

#### **Articolul 22. Dreptul la protecție a victimei**

(1) Orice persoană ce se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată, și să solicite:

- a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale;
- b) interzicerea încălcării continue a drepturilor;
- c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale;
- d) repararea prejudiciului material și moral cauzat;
- e) declararea nulității actului care a condus la discriminare.

(2) La solicitarea victimei se interzice răspîndirea informației despre viața privată și identitatea acesteia. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victima discriminării se efectuează cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite conform legii.

#### **Articolul 23. Sarcina probațiunii**

(1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să dovedească:

- a) faptele care se presupun că au generat discriminare;
- b) prejudiciul material și moral cauzat.

(2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare este pusă pe seama pîrîtului, cu excepția faptelor care atrag răspunderea contravențională sau penală.

#### **Articolul 24. Termenul de prescripție**

Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în baza prezentei legi este de 1 an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvîrșirea ei.

### **Articolul 25. Taxa de stat**

Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind cazurile de discriminare se scutește de plata taxei de stat.

### **Articolul 26. Finanțarea**

(1) Autoritățile publice abilitate cu implementarea prezentei legi sînt finanțate din contul și în limitele mijloacelor financiare aprobate anual în bugetul de stat și în bugetele unităților administrativ-teritoriale.

(2) Activitățile privind prevenirea și combaterea discriminării pot fi finanțate și din alte surse neinterzise de lege.

## **Capitolul V Dispoziții finale**

### **Articolul 27.**

(1) Prezenta lege intră în vigoare începînd cu 1 iulie 2011.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi:

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

b) va adopta actele normative necesare executării prezentei legi.

### **Președintele Parlamentului**